الجزء الأول

الموسوعـة القضائيــة الحديثــة

في

أحكــام المحكمــة الإداريــة العليــا

منـــذ

إنشائــهــا وحتـــى الآن

إعـداد

شــريــف الطبـــاخ

المحامـــى

بالنقض والإدارية العليا

مقدمــة

أحكام المحكمة الإدارية العليا تخاطب وتسري على كافة العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها التي لها موازنة خاصة ووحدات الحكم المحلي كما أنها تسري كذلك على العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم . كما أن هذه الأحكام تخاطب أيضا الأفراد والمؤسسات والشركات الخاصة الخاضعين لأحكام القانون الإداري .

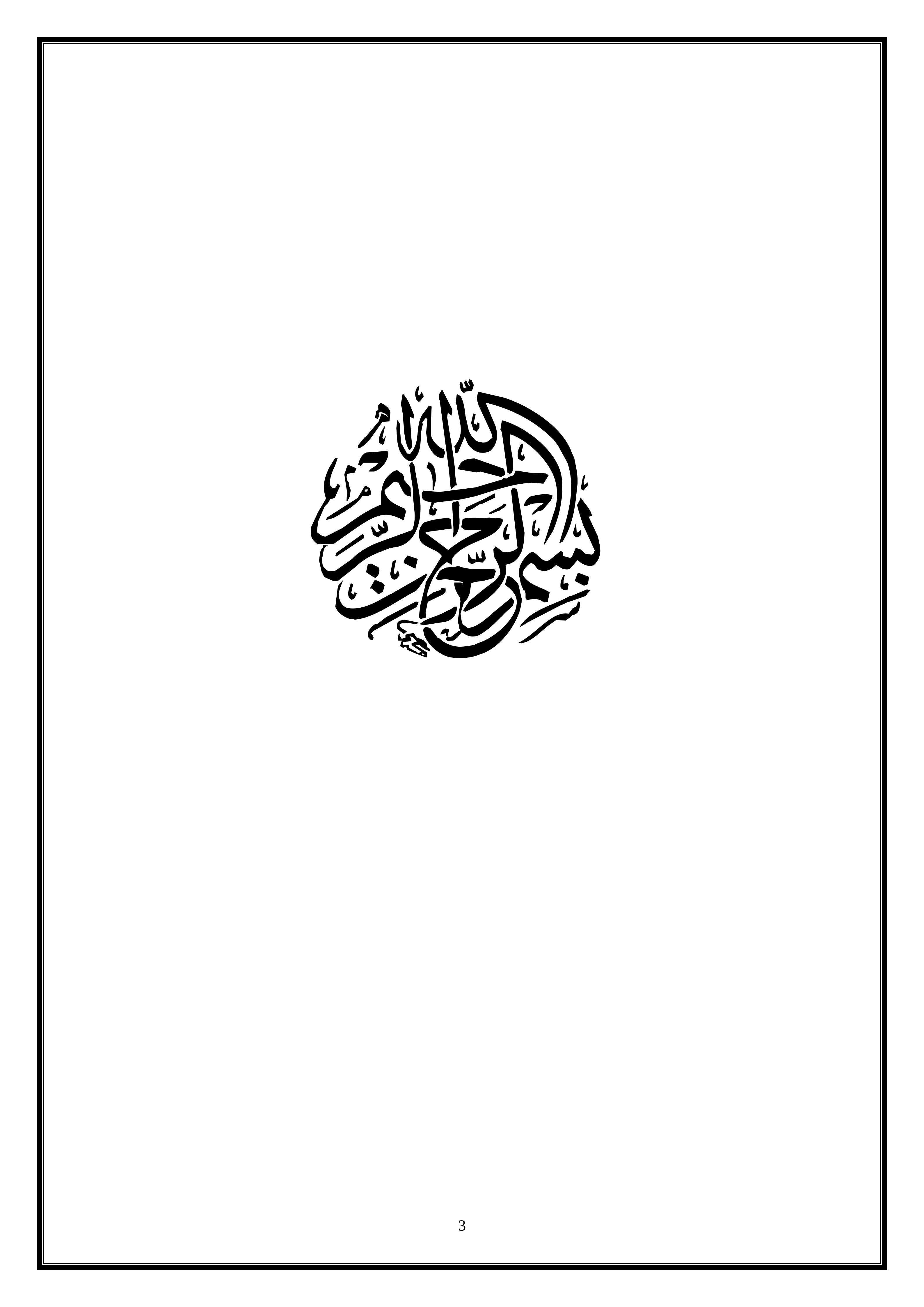
ومن ثم يجب الرجوع الى أحكام القانون العام في كل ما فات القانون الخاص من قواعد أو أغفله من أحكام لما في ذلك من مجافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص والقول بغير ذلك مؤداه أن يجمع من تنطبق عليهم قوانين خاصة من العاملين بين ما تضمنته هذه القوانين من أحكام راعى فيها المشرع نوعية مؤهلاتهم وتخصصاتهم وطبيعة المهام المسندة إليهم وبين أحكام القوانين العامة التي تنطبق على سائر العاملين المدنيين بالدولة ، ومن ثم يتعين القول بعدم سريان أحكام القوانين العامة فيما تنص عليه أو تنظمه القوانين الخاصة من أحكام تتكامل فيما بينها على وجه مغاير لما تنظمه القوانين العامة من قواعد .

ولأهمية أحكام المحكمة الإدارية العليا وحاجة المكتبة القانونية إليها رأينا إعداد هذه الموسوعة . راجين من الله عز وجل أن تنال إعجابكم وأن تكون ذو نفع

وبعــد ..

﴿فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاء وَأَمَّا مَا يَنفَعُ النَّاسَ فَيَمْكُثُ فِي الأَرْضِ ﴾

سورة الرعد الآية ١٧



القســـم الأول
(أولا) البـدلات والحوافـز

(أولا) البـدلات والحوافــز

❖ **بدل العدوى المقرر للمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية :**

- **ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن المناط في استحقاق بدل العدوى المقرر بقرار مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ هو الخضوع لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فمتى تحقق في شأن المهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية هذا الخضوع استحقوا هذا البدل بغض النظر عن موقع عمل كل منهم .**

(الطعن رقم ٥٨٨ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٧/٧/٢)

- **ومن حيث إنه ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا أن رئيس مجلس الوزراء بموجب السلطة المقررة له بموجب السلطة المقررة له بموجب نص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة قد مد تطبيق أحكام قرارية رقمى ١٧٥١ ، ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ – المشار إليهما – على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ولم يعد ذلك قاصرا على العاملين منهم بوزارة الصحة أو الهيئات التابعة لها كما هو الشأن بموجب قرار فقد أصبح من المقطوع به أحقية جميع الطوائف سالفة الذكر المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحصول على بدل العدوى طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ والذي أطلق منح هذا البدل ولم يقيد الحصول عليه بضرورة صدور قرار من وزير الصحة بتحديد الوظائف المعرض شاغلوها لخطر بدل العدوى وبغض النظر عن موقع كل منهم ، فمناط منح هذا البدل هو الخضوع لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨**

(الطعن رقم ١٣٢٥٧ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/١/١٣ ،
والطعن رقم ١٤٠٨٥ لسنة ٤٩ق جلسة ٢٠٠٦/١٢/٧)

- **ومن حيث أنه قد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن البين من مطالعة قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بشان تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أنه أشار في ديباجته الى المادة ٤٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغي وبصدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الحالي والذي حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليه ونصه في المادة ٤٢ منه سالفة الذكر على تحديد البدلات التي تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة ونسبتها وأعطى سلطة منحها لرئيس مجلس الوزراء يكون قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ قد بات منعدم الأثر وقد حل محله قرارات رئيس الجمهورية أرقام ١٩٢٤ لسنة ١٩٩٢ بإعادة تنظيم بدل العدوى و١٧٥١ و٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ والقرار رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ الصادر تنفيذا لحكم المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليها ، ولما كان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد قام على أسس موضعية بأخذه بنظام ترتيب الوظائف ومن ثم فإن المادة ٤٢ منه قد وضعت نظام يكفل أن يكون الأخطار الخاصة بالبدلات**

متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها بالتالي قائما على أسس موضعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعية العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي وهما بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وهذه يمكن تحديدها بوضوح على أساس موضوعي بحت وكذلك البدلات الوظيفة التي تقتضي أداءه وظائف معينة بذاتها وإعمالا لحكم المادة ٤٢ سالفة الذكر صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بإعادة تنظيم بدل العدول تحت مسمى بجل ظروف ومخاطر الوظيفة وقصرها على الأطباء المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة مما ينطوي على إلغاء ضمني لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ فيما تضمنه من أحكام مغايرة لهذا القرار – وبالرجوع الى قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ١٧٥١ لسنة ١٩٩٥ و٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ والصادرة تنفيذا لنص المادة ٤٢ المشار إليها يبين أنها تناولت تحديد فئات بدل العدوى ظروف ومخاطر الوظيفة وزيادة هذا البدل فيما يخص الصيادلة العاملين بوزارة الصحة والهيئات التابعة لها ثم أعقبه صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٦/١٧٢٦ والذي بسط بموجبه صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٦/١٧٢٦ والذي بسط بموجبه تطبيق أحكام قراريه السابقين ١٧٥١ و٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكميائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ومن ثم فقد بات من المقطوع به أحقية جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه في صرف هذا البدل طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ فيما تضمنه من إطلاق منح هذا البدل دون قيد صدور قرار من وزير الصحة على خلاف ما كان عليه الحال من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه وأصبح المناط في منح هذا البدل وبصرف النظر عن مسماه هو الخضوع لنظام العاملين المدنيين بالدولة فمتى تحقق في شأن المهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية هذا الخضوع استحقوا هذا البدل دونما حاجة لصدور قرار من وزير الصحة بذلك وبغض النظر عن موقع عمل كل المشار إليه . لما كان ذلك ، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن و هو يعمل مدرس أول كيمياء زراعية بمدرسة دمياط الثانوية الزراعية بعد حصوله على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٨٥ ومقيد بنقابة المهن الزراعية ويحمل لقب مهندسي زراعي ومن الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن ثم فقد تحقق في شأنه مناط استحقاقه لبدل العدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ اعتبارا من ١٩٩٦/٧/٤ .

(الطعن رقم ٣٧٨٢ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٩/٢٦)

- منح شاغلي الوظائف التي أوردها وزير الصحة في قراراته الصادرة تنفيذا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بدل العدوى وكذلك الوظائف المناظرة لها دون – اعتداد بتحديد الأماكن التي أوردته تلك القرارات طالما أن طبيعة هذه الوظائف واحدة أيا كان مكانها – عدم ذكرها يصم القرار بفردية غير جامحة – يجيز لكل ذي شأن أن يطلب

إلغاء ما شاب هذا التحديد الفردي من إغفال لحقه وأن يطلب أداء هذا الحق ويدرأ منعه عن طريق الدفع بعدم الاعتداد بتلك الفردية الشائعة .

(الطعن رقم ١٧٠٠ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/٩)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ نص على منح بدل عدوى لشاغلي الوظائف المعرضة لخطرها على أن تحدد تلك الوظائف بقرار من وزير الصحة – قرار رئيس الجمهورية لا يتولد أثره حالا ومباشرة – يلزم لذلك صدور قرار وزير الصحة بتحديد الوظائف المعرضة لخطر العدوى – ويلزم توافر الاعتماد المالي اللازم لمواجهة أعباء صرف ذلك البدل .**

(طعن رقم ٣٨٠ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٩٠/٣/١١)

❖ **الفتـــاوى :**

- **استظهرت الجمعية العمومية وحسبما جرى عليه إفتاؤ ها في (فتوار ها ملف رقم ١٣٩٢/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة ١٩٩٥/٤/٥) أن البين من مطالعة ديباجة قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بشأن تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أنه أشار الى المادة ٤٥ من القانون ٢١٠لسنة ١٩٥١ بشأن نظام بشأن موظفي الدولة ثم صدر لقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتضمنت المادة ٤٢ منه ما يكفل بأن تكون الإخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقرير ها بالتالي قائما على أسس موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعة العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبرر ها الموضوعي و هى بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة و هذه يمكن تحديدها بوضح على أسس موضوعية بحتة و كذلك البدلات الوظيفية التي تقتضيها أداء و ظائف معينة بذاتها وبناء على المادة ٤٣٢ سابق الإشارة إليها صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بإعادة تنظيم بدل العدوى تحت مسمى بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وقصرها على الأطباء المعاملين بقانون العاملين المدنيين بالدولة مما ينطوي على إلغاء ضمني لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ فيما تضمنه من أحكام مغايرة لهذا القرار تبينت الجمعية العمومية مما سلف وحسبما انتهى إليه افتاؤها في فتواها (ملف رقم ١٣٤٤/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة في ٣١ من يوليو سنة ١٩٩٧) وفتواها ملف رقم ١٣٨٤/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة في ١٨ من يونيو سنة ١٩٩٨ أن رئيس مجلس الوزراء أصدر – بموجب السلطة التي خولته إياها المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه – قراره الرقيم ١٧٥١ لسنة ١٩٩٥ وقرر فيه أن يكون بدل العدوى لمقرر للصيادلة العاملين بوزارة الصحة من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة كما أصدر قراره الرقيم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ بزيادة بدل العدوى لبعض الطوائف الأخرى من العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها على النحو الذي تضمنه هذا القرار ، ثم أعقب ذلك بإصدار قراره السابقين على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٧٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه في هذا البدل طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ آنف**

البيان استخلصت الجمعية العمومية من كل ما سلف أن التنظيم الحالي لبدل العدوى بقرارات رئيس مجلس الوزراء المتعاقبة والسالف بيانها أطلق منح هذا البدل من قيد صدور قرار من وزير الصحة على خلاف ما كان عليه الحال في قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه وأصبح مناط منح هذا البدل لطوائف وشاغلي الوظائف المنصوص عليها بقرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها هو الخضوع لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فمتى تحقق في شأن المهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية هذا الخضوع استحقوا هذا البدل دونما حاجة الى صدور قرار من وزير الصحة بذلك وبغض النظر عن موقع عمل كل منهم وذلك طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ الذي لا تملك الجمعية العمومية له دفعا ولا تعطيلا .

(فتوى رقم ٨٠٣ بتاريخ ١٩٩٨/٦/٢٤ جلسة ١٩٩٨/٦/١٧ ، ملف رقم ١٣٨٤/٤/٨٦ ، وانظر الفتوى رقم ١٠٢٩ بتاريخ ١٩٩٨/٩/٦ جلسة ١٩٩٨/٩/٣ ، ملف رقم ١٣٨٠/٤/٨٦)

- عدم أحقية العاملين بالمعامل الكيماوية لتحليل مياه الشرب في الحصول على بدل ظروف ومخاطر الوظيفة والمقابل النقدي للوجبة الغذائية – طبقا للشروط والقواعد وبالنسب المقررة في القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ وقرار مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ .

(ملف رقم ١١١٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٨/٢/٣)

- ❖ بدل العدوى المقرر للأطباء البشريين وأطباء الأسنان :
- ❖ عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس المساعدين والمعيدين العاملين بأقسام الباثولوجيا والبكتروبوجي والطب الشرعي والطفيليات والباتولوجيا الإكلينيكية بجامعة الأزهر في بدل العدوى بالفئات المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ .

- استظهرت الجمعية العمومية أن مناط استفادة الأطباء البشريين وأطباء الأسنان بالزيادة التي أجريت على فائت بدل العدوى بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ أن يكون هؤلاء الأطباء من المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ البين من مطالعة ديباجة قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بشأن تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أنه أشار الى المادة ٤٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتضمنت المادة ٤٢ منه ما يكفل أن تكون الأخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها بالتالي قائما على أس موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعة العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي و هى بدل ظروف الوظيفة أو مخاطرها وهذه يمكن تحديدها بوضوح على أسس موضوعية بحتة وكذلك البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها وبناء على المادة ٤٢ سابق الإشارة إليها صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بإعادة تنظيم بدل العدوى تحت اسم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وقصرها على الأطباء المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة مما ينطوي على إلغاء ضمني لأحكام قرار رئيس

الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ فيما تضمنه من أحكام مغايرة لهذا القرار – الحاصل أن المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ قضت بأن يعامل أعضاء هيئة التدريس والمعيدون بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم في جامعات جمهورية مصر العربية ، كما تنص المادة ١٩٥ من القرار بقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بأن تحدد مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وفقا للجدول المرافق لهذا القانون . لما كان الأطباء من أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بأقسام الباثولوجيا ولبكتربولوجي ولطب الشرعي والطفيليات والباثولوجيا الإكلينيكية بكليات الطب جامعة الأزهر ليسوا من المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وإنما يخضعون في تحديد مرتباتهم وبدلاتهم لأحكام قانون تنظيم الجامعات و من ثم لا يتوافر مناط أحقيتهم في بدل العدوى تأكيدا لما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الشأن والذي لم يطرأ من الموجبات ما يقتضي العدول عنه ولا يغير من ذلك صدور حكم من محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٦٢٢٢ لسنة٤٩ القضائية والذي حمل تفسيرا مغايرا لما انتهت إليه الجمعية العمومية في هذه المسألة القانونية إذ أن حجيته نسبية قاصرة على أطراف الخصومة التي فصل فيها وأن أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين يجمعهم في ابتعادهم عن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وخضوعهم لأحكام قانونية خاصة يجمعهم في ذلك أن يشملهم جميعا جدول تنظيم المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات . مؤدى ذلك . عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعديين العاملين بأقسام الباثولوجيا الإكلينيكية بجامعة الأزهر في بدل العدوى وذلك تأكيدا لإفتائها السابق .

(فتوى رقم ١٢٩٠ بتاريخ ١٩٩٧/١١/٢٩ جلسة ١٩٩٧/١١/٥ ملف رقم ١٣٥٩/٤/٨٦)

- ❖ **عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب وطب الأسنان في استئداء بدل العدوى بالفئات المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ :**
- **تبين للجمعية العمومية أن الفقرة الثانية من المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقترح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وبمراعاة ما يلي : ١- بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة" ، وتبين لها أن المادة (١) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بشأن زيادة فئات بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان تنص على أن " تكون فئة بدل العدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) للأطباء البشريين وأطباء الأسنان المعاملين بالقانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ المشار إليه بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا وبما لا يجاوز ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة" – واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن مناط استفادة الأطباء البشريين وأطباء الأسنان بالزيادة التي أجريت على فئات بدل العدوى بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ أن يكون هؤلاء الأطباء**

من المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وإذ كان الأطباء المعروضة حالتهم ليسوا من المعاملين بأحكام هذا القانون ، وإنما يخضعون كأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة لأحكام قانون تنظيم الجامعات لصادر بالقانون رقم ٤٩ لسن١٩٧٢ الذي ينظم شئونهم الوظيفية وحقوقهم المالية ، ومن ثم ينتفي مجه أحقيتهم في استئداء بدل العدوى بالفئات المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليها .

(فتوى رقم ٤٢٣ بتاريخ ١٩٩٤/٦/١٢ جلسة ١٩٩٤/٥/١٨ ملف رقم ١٢٨٧/٤/٨٦)

❖ **بدل العدوى المقرر للممرضات :**

- **وإذ لم ينهج قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه رقم ٢٠٧٢ لسنة ١٩٩٣ نهج قرار رئيس الجمهورية سابق الإشارة إليه رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ من وجوب صدور قرار من وزير الصحة بتحديد الوظائف المعرضة لخطر العدوى بل أصبح كل شاغلي وظائف التمريض من الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مخاطبين بأحكامه ، ومن ثم فإنه لا وجه للدفع الذي أبدته الجهة الإدارية منعدم إدراج وظيفة المطعون ضدها في الكشوف المرفقة بقرار وزير الصحة رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٥ إذ أن هذا القرار ليس من شأنه نفى اعتبار وظيفة الزائرات الصحيات من وظائف التمريض بصفة عامة ومن ثم فإن مناط الاستحقاق لشاغلي مثل هذه الوظيفة هو الخضوع فقط لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فقط باعتبار أن قرار رئيس مجلس الوزراء سابق الإشارة إليه قد منح البدل لعموم شاغلي وظائف التمريض بصفة عامة دون حاجة الى تحديد من وزير الصحة .**

(الطعن رقم ٥١٦٣ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١٢/٧)

❖ **بدل العدوى المقرر للأطباء البيطريين :**

- **من حيث أن الحكم المطعون فيه صحيح فيما قضى به من أحقية المطعون ضدها في صرف بدل العدوى وبدل التفرغ موضوع الدعوى رقم ٢٣٥٦ لسنة ٤٨ق على النحو الذي جاء بمنطوق الحكم وذلك استنادا للأسباب التي قام عليها وتأخذ بها هذه المحكمة ، وتضيف إليها أنه لا وجه لما ساقه الطاعن من دفاع سواء أمام محكمة أول درجة أو أمام هذه المحكمة ، ذلك أن الأسباب التي استند إليها في دفاعه مردود عليها بأنه وإن كانت المادة ٢٤ من لائحة العاملين بالهيئة الطاعنة تنص على أن تحدد بقرار من مجلس إدارة الهيئة الوظائف التي تقتضي طبيعة عملها منح شاغليها بدل طبيعة عمل .... ويمنح البدل بالفئات والشروط التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة ، إلا أن أوراق الطعن قد خلت مما يفيد صدور قرار من مجلس إدارة الهيئة الأطباء البيطريين العاملين بها بدلى العدوى والتفرغ موضوع المنازعة ، وقد تضمنت صحيفة الطعن أن لائحة العاملين بالهيئة لم تتضمن النص على هذه الميزة ، ومن حيث إن المادة ٢٧ من لائحة العاملين بالهيئة العامة للثروة السمكية تنص على أن " يمنح العاملون بالهيئة البدلات المهنية المقررة للعاملين المدنيين بالدولة دون إخلال باستحقاقتهم للبدلات الأخرى المقررة حاليا بالهيئة أو تلك التي تقررها الهيئة " ، ومن حيث إن المستفاد من نص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع أوجب إعمال**

أحكام هذا القانون على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين وقرارات خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين أو القرارات باعتبارها الشريعة العامة للتوظف التي تسري عند عدم وجود النص وبما لا يتعارض مع أحكام هذه القوانين أو القرارات ، ومن حيث إنه بالبناء على ما تقدم ، ولما كانت المادة ٢٧ قد أوجبت منح العاملين بالهيئة الطاعنة البدلات المهنية المقررة للعاملين المدنيين بالدولة وكانت الهيئة المذكورة لم تنكر توافر شروط استحقاق البدلين محل المنازعة في جانب المطعون ضدها وفقا للنصوص التي قررت هذين البدلين ، ومن ثم فإن المطعون ضدها يكون لها الحق في صرف البدلين محل المطالبة وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية بمراعاة أحكام التقادم الخمسي ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه الى هذا المذهب فإنه قد أصاب الحق في قضائه ، ويكون النعى عليه في غير محله ويتعين القضاء برفضه .

(الطعن رقم ٧٧٤٧ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٣/٤)

❖ الفتــاوى :

❖ منح بدل العدوى للأطباء البيطريين المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يكون بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا أو ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة (أيهما أقل) .

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أجاز لرئيس مجلس الوزراء بقرار منه بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح بدلات معينة ، وتحدد فئة كل من هذه البدلات وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدر بمنحها وبمراعاة ما نص عليه المشرع في هذه المادة والتي استوجبت (بالنسبة للبدلات التي تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة) ألا يزيد ما يتقرر منحه منها على ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ، وبناء على ذلك فقد أصدر رئيس مجلس الوزراء قراره رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٩٣ والذي قضت مادته الأولى بأن تكون فئة بدل العدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) للأطباء البيطريين المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا وبحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ، والحاصل أن هذا القرار قد صدر على سند مما تقتضي به المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه فكان من مقتضى ذلك أن تأتي نصوصه ملتزمة بما ورد بتلك المادة من شروط وأوضاع من بينها أن يكون الحد الأقصى للبدلات التي تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة ٤٠% من بداية الأجر المقرر لها وكان لزاما أن يأتي تفسير هذه المادة وفي إطار أحكامها دون تجاوز أو افتئات على هذه الأحكام وإلا وقع هذا القرار في حومة المخالفة وعدم المشروعية ، ومن ثم فإن القرار المشار إليه وقد قضى بأن فئة بدل العدوى للأطباء البيطريين المعاملين بقانون نظام لعاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا وبحد أقصى ٤٠% فإن مؤدى ذلك وفي ضوء ما سلف بيانه أن يكون منح هذا البدل بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا أو ٤٠% من بدية الأجر المقرر للوظيفة أيهما أقل – تفسير هذا القرار على غير ذلك مؤداه أن يضحى قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه مخالفا لصحيح حكم قانون العاملين المدنيين بالدولة .

(فتوى رقم ٥٩٦ بتاريخ ١٩٩٩/١٠/٢ جلسة ١٩٩٩/٨/٤ ملف رقم ١٤١/٤/٨٦ ، وانظر الفتوى رقم ٩٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٢/٢ جلسة ٢٠٠١/١٢/٥ ملف رقم ١٤٤٩/٤/٨٦)

❖ **عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالكليات والمعاهد التابعة لجامعة القاهرة في بجل العدوى المقرر للأطباء البيطريين :**

- **استظهرت الجمعية العمومية وحسبما جرى عليه افتاؤها أن البين من مطالعة ديباجة قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بشأن تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أنه أشار الى المادة ٤٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتضمنت المادة ٤٢ منه ما يكفل أن تكون الإخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها قائما على أسس موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعة العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي وهى بدل ظروف الوظيفة أو مخاطرها وهذه يمكن تجديدها بوضوح على أسس موضوعية بحتة وكذلك البدلات التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها ، وبناء على المادة ٤٢ سابق الإشارة إليها صدرت قرارات رئيس مجلس الوزراء أرقام ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ ، ٢٣٥ لسنة ١٩٩٦ بإعادة تنظيم بدل العدوى تحت اسم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة مما ينطوي على إلغاء لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ فيما تضمنته من أحكام مغايرة لهذه القرارات ، وجعلت هذه القرارات مناط منح هذا البدل بالفئات الواردة بها للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والأطباء البيطريين والصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية والطوائف الأخرى الواردة بقرار رئيس الجمهورية المشار إليه من العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها أن يكونوا من المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ومن ثم فلا يمتد بحال تطبيق أحكام هذه القرارات الى المعاملين بنظم خاصة للعاملين – الحاصل أن المادة ١٩٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن " تحدد مرتبات رئيس الجامعة ونواب وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وفقا الجدول المرافق لهذا القانون - لما كان الأطباء من أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بالكليات والمعاهد التابعة لجامعة القاهرة ليسوا من المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وإنما يخضعون في تحديد مرتباتهم وبدلاتهم لأحكام قانون تنظيم الجامعات ومن ثم لا يتوافر مناط أحقيتهم في بدل العدوى تأكيدا لما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الشأن والذي لم يطرأ من الموجبات مما يقتضي العدول عنه ولا يغير من ذلك صدور بعض الأحكام القضائية والتي حملت تفسيرا مغايرا لما انتهت إليه الجمعية العمومية في هذه المسألة القانونية إذ أن حجيتها نسبية قاصرة على أطراف الخصومة التي فصلت فيها وأن أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين يجمعهم في ابتعادهم عن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وخضوعهم لأحكام قانونية خاصة يجمعهم في ذلك أن شملهم جميعا جدول تنظيم المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات – مؤدى ذلك – عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالكليات والمعاهد التابعة لجامعة القاهرة في بدل العدوى وذلك تأكيدا لإفتائها السابق .**

(فتوى رقم ٨٦ بتاريخ ١٩٩٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٨/١/٢١ ملف رقم ١٣٧٨/٤/٨٦)

- ❖ **بدل العدوى المقرر للصيادلة :**
- ❖ **منح بدل العدوى للصيادلة المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يكون بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا أو ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة (أيهما أقل) :**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه أجاز لرئيس مجلس الوزراء بقرار منه بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح بدلات معينة وتحدد فئة كل من هذه البدلات وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدر بمنحها وبمراعاة ما نص عليه المشرع في هذه المادة والتي استوجبت بالنسبة للبدلات التي تقتضيها ظروف أو مخاطر لوظيفة ألا يزيد ما يتقرر منحه منها على ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة وبناء على ذلك فقد أصدر رئيس مجلس الوزراء قراره رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٩٣ والقرارات اللاحقة له والتي قضت بأن تكون فئة بدل العدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) للصيادلة والكيميائيين والأطباء البيطريين والمهندسين الزراعيين وأخصائي التغذية المعملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بواقع ٣٦٠ جنيه سنويا وبحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ، والحاصل أن قرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها صدرت على سند مما تقتضي به المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه فكان من مقتضى ذلك أن تأتي نصوصها ملتزمة بما ورد بتلك لمادة من شروط وأوضاع من بينها أن يكون الحد الأقصى للبدلات التي تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر لها وكان لزاما أن يأتي تفسير هذه النصوص واستخلاص ما قررته في فلك ما نص عليه المشرع في هذه المادة وفي إطار أحكامها دون تجاوز أو افتئات على هذه الأحكام وإلا وقعت هذه القرارات في حومة المخالفة وعدم المشروعية ، ومن ثم فإن القرارات المشار إليها وقد قضت بأن فئة بدل العدوى للطوائف المشار إليها المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا وبحد أقصى ٤٠٪ فإن مؤدى ذلك وفي ضوء ما سلف بيانه أن يكون منح هذا البدل بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا أو ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة أيهما أقل – وتفسير هذه القرارات على غير ذلك مؤداه أن تضحى قرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها مخالفة لصحيح حكم قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .**

(فتوى رقم ٧٠ بتاريخ ٢٠٠٠/٢/١٥ جلسة ١٩٩٩/١٢/١٥ ملف رقم ١٣٧١/٤/٨٦)

- ❖ **استحقاق الصيادلة العاملين بالإدارة الطبية بالجامعة لبدل العدوى المقرر طبقا لأحكام قراري رئيس مجلس الوزراء رقمي ١٧٥١ لسنة ١٩٩٥ ، ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ :**

- **تبينت الجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء أصدر بموجب السلطة التي خولته إياها المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قراره الرقيم ١٧٥١ لسنة ١٩٩٥ وقرر فيه أن يكون بدل العدوى المقرر للصيادلة العاملين بوزارة الصحة والهيئات التابعة لها بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا بحد أقصى ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة . كما أصدر قراره الرقيم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ بزيادة بدل العدوى لبعض الطوائف الأخرى من العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها على النحو الذي تضمنه هذا القرار بوزارة الصحة والجهات التابعة لها على النحو الذي تضمنه هذا القرار . ثم أعقب ذلك بإصدار قراره الرقيم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ الذي بسط بموجبه تطبيق أحكام**

قراريه السابقين على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٧٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ومن ثم أضحى من المقطوع به أحقية جميع الصيادلة المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين المشار إليه في هذا البدل طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ آنف البيان – لا ريب في أن الصيادلة العاملين بالإدارة الطبية بالجامعة هم من المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره القانون الذي يحكم الغالب من شئونهم الوظيفة ولا ينفي عنهم هذا الوصف ما قد يكون من تنظيم بعض شئونهم الوظيفية بموجب قانون تنظيم الجامعات أو اللوائح الجامعية فمن ثم يستحث هؤلاء الصيادلة بدل العدوى طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه .

(فتوى رقم ٨٧٢ بتاريخ ١٩٩٧/٨/١٠ جلسة ١٩٩٧/٧/٣١ ملف رقم ١٣٤٤/٤/٨٦)

❖ مناط استحقاق بدل العدوى :

- القرار الجمهوري رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بمنح بدل عدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها – تحديد الوظائف المعرضة لخطر العدوى يكون بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص – صدور قرار وزير الصحة رقم ٥٠٦ لسنة ١٩٦٤ باستحقاق مساعد المعمل بدل العدوى القرار الجمهوري رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ معدلا بالقرار رقم ١٠٦١ لسنة ١٩٦٤ قضى بمنح العاملين بالهيئة المعرضين لخطر العدوى بسبب طبيعة أعمالهم بدل عدوى بالشروط المنصوص عليها بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ اعتبارا من ١٩٦٣/٧/١ – لا يلزم صدور قرار مستقل من وزير الصحة للوظائف المسائلة إلا إذا كانت وظائف جديدة .

(طعن رقم ١١١٤ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١٠/٣١)

- بدل عدوى – مناط استحقاقه الوظيفة وليس مكانها .

(طعن ١١١٤ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١٠/٣١)

- القرار الجمهوري رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بمنح بدل عدوى يسري على شاغلي الوظائف الواردة بالقرار الوزاري رقم ٥٠٦ لسنة ١٩٦٤ ولو كانوا تابعين لجهات أو وظائف لم ترد بالقرار الوزاري – العبرة هى بالوظيفة وليس بمكانها .

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨١/١٢/٦)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٠/٢٢٥٥ – بمنح بدل عدوى بالفئات الواردة به للوظائف التي شاغلوها لخطرها – ترك تحديد هذه الوظائف الى وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص – سلطة الوزير تقتصر على تعيين الوظيفة التي يتقرر لها البدل دون تحديد الجهة التي توجد بها هذه الوظيفة – المناط في استحقاق البدل هو التعرض في الوظيفة لخطر العدوى أيا كان موقعها – أثر ذلك – أن صدور القرار رقم ١٩٦٤/٥٠٦ متضمنا ذكر جامعتى القاهرة وعين شمس دون سائر الجامعات التي يوجد بها كليات الطب ويتعرض العاملون بمستشفياتها لخطر العدوى يجعل القرار في هذا الشأن غير مشروع – أساس ذلك .

(طعن رقم ١٢١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨١/٦/١٤)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ في شأن منح بدل عدوى ناط بوزير الصحة بالاتفاق المختص بعد موافقة ديوان الموظفين ووزارة الخزانة سلطة تحديد الوظائف التي يتعرض شاغلوها للخطر – أثر ذلك- أن التاريخ الذي يتخذ أساسا لسريان أحكام قرار رئيس الجمهورية المشار إليه هو التاريخ المحدد بقرار وزير الصحة بتحديد هذه الوظائف بعد استكمال شروط إصداره وتوافر الاعتمادات المالية اللازمة لجعل تنفيذه جائزا وممكنا قانونا – لا يغير من ذلك النص في القرار الجمهوري المشار إليه على العمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

(طعن رقم ٦٦٩ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨١/٢/٨)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بتقرير بدل عدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها تقريره منح هذا البدل للمعرضين لخطر العدوى بسبب طبيعة أعمال وظائفهم على أن يتم تحديد هذه الوظائف بقرار يصدر من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص بعد موافقة ديوان الموظفين وزارة الخزانة – صدور قرار وزير الصحة رقم ٥٠٦ لسنة ١٩٦٤ بمنح هذا البدل لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بأقسام الباثولوجيا والبكتريولوجيا والطب الشرعي بكليات الطب بجامعتى القاهرة وعين شمس دون أن تذكر به الجامعات الأخرى – بطلان هذا القرار لتجاوز مصدره حدود التفويض الصادر له بتحديد الوظائف المعرضة لخطر العدوى أيا كانت الجهة التي توجد بها – ذكر جامعتى القاهرة وعين شمس باسميهما وإغفال سائر الجامعات الأخرى التي توجد بها كليات للطب يحول القرار التنظيمي الى فردية غير جامعة – أثر ذلك – يجوز لكل ذي شأن أن يطلب إلغاء ما شاب هذا التحديد الفردي من إغفال لحقه ، وأن يطلب أداء هذا الحق ويدرأ منعه عن طريق الدفع بعدم الاعتداد بتلك الفردية غير المشروعة .

(طعن رقم ٦١٥ لسنة ٢٢ق جلسة ١٩٧٩/٢/٢٥)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ – نصه على منح بدل فتوى لشاغلي الوظائف المعرضة لخطر العدوى والتي تحدد بقرار من وزير الصحة – صدور قرارات من وزير الصحة بتحديد تلك الوظائف والجهات التي تتبعها – النص في أى قرار من هذه القرارات على وظائف معينة تابعة لإحدى الجهات لا يفيد منه شاغلوا الوظائف المماثلة في جهة أخرى .

(طعن رقم ٥١٢ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٣/١٢/١٧)

- مناط صرف بدل العدوى للموظفين والمستخدمين الكتابيين والإداريين بالمعامل وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٨/٩/٢١ – هو التعرض لخطر العدوى بقطع النظر عن الدرجة المالية التي يشغلها الموظف أو المستخدم – منازعة الوزارة للمدعى حول تاريخ استحقاقه للدرجة الثامنة ثم اعترافها بعد ذلك بأحقيته في هذه الدرجة – هذا الاعتراف لا يعتبر قاطعا لسريان مدة تقادم بدل العدوى .

(طعن رقم ٢٧٣ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

بـدل ظـروف ومخاطــر الوظيفـــة

- ❖ أحقية بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للكيميائيين وأخصائي التغذية وجميع المهندسين الزراعيين وكذلك طوائف أخرى حددها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ :

- ومن حيث أنه قد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن رئيس مجلس الوزراء بمقتضى السلطة المقررة له بموجب نص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه قد مد نطاق تطبيق أحكام قراريه رقمى ١٧٥١ ، ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ المشار إليهما على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيميائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ولم يعد ذلك قاصرا على العاملين منهم بوزارة الصحة أو الهيئات التابعة لها كما هو الشأن بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ ومؤدى ذلك فقد أصبح من المقطوع به أحقية جميع الطوائف سالفة الذكر المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في الحصول على بدل العدوى طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ والذي أطلق منح هذا البدل ولم يقيد الحصول عليه بضرورة صدور قرار من وزير الصحة بتحديد الوظائف المعرض شاغلوها لخطر بدل العدوى كما هو الشأن بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بشأن تقرير بدل عدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها وأصبح مناط منح هذا البدل للطوائف وشاغلي الوظائف المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ هو الخضوع لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ودون حاجة لصدور قرار من وزير الصحة في هذا الشأن وبغض النظر عن موقع كل منهم – ولا يغير من ذلك صدور قرار من وزير الصحة بتحديد وظائف معينة معرضة لخطر العدوى وقصرها على جهات معينة دون غيرها كما هو الحال في قرار وزير الصحة رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٩٨ إذ أن قرار رئيس الجمهورية قد عهد الى وزير الصحة بقرار يصدره بتحديد الوظائف التي يتعرض شاغلوها لخطر العدوى ولم يتضمن هذا التفويض ما يجيز لوزير الصحة إجراء هذا التحديد على أساس مكاني بحيث يورد وظائف ثم يقصر الأمر في استحقاق البدل على بعض الجهات الإدارية دون البعض الآخر – ومن ثم فإنه إذا ما تضمن قرار وزير الصحة تحديد وظائف وقصرها على جهات معينة فإن ذلك يشكل خروجا على مقتضى التفويض ومعارضة للحكم المنصوص عليه في المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية آنف الذكر الذي جعل مناط استحقاق هذا البدل هو التعرض لخطر العدوى أثناء مباشرة أعمال الوظيفة أيا كان موقعها طالما أنها وظيفة يتعرض شاغلها لهذا الخطر طبقا لتحديد لوظائف التي يصدر بها قرار من وزير الصحة ويكون لكل ذي شأن أن يطلب إلغاء هذا التحديد الفردي من إغفال لحقه وأن يطلب أداء هذا الحق وبدرا منعه عن طري الدفع بعدم الاعتداد بتلك الفردية غير المشروعة .

(الطعن رقم ٢٨٧٧ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٧/٧)

- المستفاد من نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ أن رئيس مجلس الوزراء بموجب السلطة المقررة له بموجب نص المادة ٤٢ من القانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه قد مد تطبيق أحكم قراريه رقمى ١٧٥١ ، ٢٥٧٧ لسنة١٩٩٥ على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيميائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ولم يعد ذلك قاصرا على العاملين منهم بوزارة الصحة أو الهيئات التابعة له ، كما هو الشأن بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ – مؤدى ذلك- أصبح من المقطوع به أحقية جميع الطوائف سالفى الذكر المعاملين بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحصول على بدل العدوى طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ والذي أطلق منح هذا البدل ولم يقيد الحصول عليه بضرورة صدور قرار من وزير الصحة بتحديد الوظائف المعرض شاغلوها لخطر بدل العدوى وبغض النظر عن موقع كل منهم – فمناط منح هذا البدل هو الخضوع لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ٨٨١٠ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٤/١٣ ، وانظر الطعن رقم ٧٥٨٩ لسنة ٤٩ق جلسة ٢٠٠٦/١٢/٢١)

❖ **لا يجوز الجمع بين بدل العدوى وبدل وظروف مخاطر الوظيفة :**

- ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة – قد استقر – على عدم جواز الجمع بين بدل العدوى المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٧٧ لسنة ٩٥ وبين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة ترتيبا على أن بدل العدوى أصبح يدخل في مفهوم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ كما أن المشرع اعتبر أن بدل العدوى هو ذاته بدل ظروف ومخاطر الوظيفة ومن ثم فلا يجوز الجمع بينهما وأن المشرع عندما أجاز الجمع بين البدلين المشار إليهما وأية بدلات أخرى إنما قصد أنه يجوز الجمع بين بدل العدوى أو بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين البدلات المطلوب الجمع بين بدل العدوى أو بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين البدلات الأخرى التي تختلف طبيعتها عن طبيعة هذين البدلين ، أما إذا كان البدلان المطلوب الجمع بينهما من طبيعة واحدة فإنه من هذه الحالة لا يجوز الجمع بينهما والقول بغير ذلك يؤدي الى ازدواج الصرف خاصة وأن علة تقرير البدلين واحدة وهى مواجهة المخاطر التي يتعرض لها العامل من جراء قيامه بأعباء وظيفته .

(الطعن رقم ٦٧١١ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٣/١١ ، وانظر الطعن رقم ٧٧٥٢ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٢/٩)

❖ **الفتـــاوى :**

- ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بتقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها قد وقع تنظيما شاملا لهذا البدل فقسم مستحقيه الى طوائف ثلاثة : الأولى : تضم الأطباء والكيميائيين والمهندسين الزراعيين ، والثانية : تضم الموظفين الفنيين والإداريين والكتابيين من غير الوظائف السابقة ، والثالثة : تشمل العمال ، وأناط بوزير الصحة تحديد الوظائف المعرضة لخطر العدوى أيا كانت الجهة التي توجد بها هذه الوظيفة ومن ثم فإن المعيار الذي يمنح على أساسه هذا

البدل معيار موضوعي مناطه الوظيفة وليس مكانها أو شاغلها بحيث يتقاضاه كل من يتعرض أثناء مباشرة أعمال وظيفته لخطر العدوى أيا كان موقعه ومن مجموع النصوص سالفة البيان يتبين أن نطاق سريان قرارات رئيس مجلس الوزراء الصادرة في شأن بدل العدوى انحصر بداية في زيادة فئة بدل العدوى للطوائف المحددة على سبيل الحصر في كل قرار ، ثم اتسع هذا النطاق بمقتضى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ ليشمل جميع المنتمين لهذه الطوائف المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بينها الطوائف الأخرى المنصوص عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه ، ولما كانت قرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها لم تتضمن تنظيما شاملا لهذا البدل بل أحالت في أحكامها لما ورد في قرار رئيس الجمهورية آنف الذكر في شأن الطوائف الأخرى غير المسماة بمقتضاها وبالتالي يكون هذا القرار فيما يتعلق بالطوائف الأخرى المشار إليها قائما ولم ينسخ بقرارات رئيس مجلس الوزراء آنفة البيان ويتعين اتباع الإجراءات لتي نص عليها بشأن تحديد هذه الطوائف والتي تستلزم صدور قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص ، وبالتالي يكون هناك شرطان لاستحقاق تلك الطوائف لبدل العدوى أولهما : أن يكون العامل من المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وثانيهما : أن يكون شاغلا إحدى الوظائف المعرضة لخطر العدوى والتي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة طبقا للإجراءات السالف بيانها .

(فتوى ملف رقم ١٥٧٥/٤/٨٦ جلسة ٢٠٠٦/١١/١٥)

- استظهرت الجمعية العمومية أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بتقرير بدل عدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها قد وضع تنظيما شاملا لهذا البدل فقسم مستحقيه الى طوائف ثلاثة : الأولى : تضم الأطباء والكيميائيين والمهندسين ، والثانية : للموظفين الفنيين والإداريين والكتابيين من غير الوظائف السابقة ، والثالثة : تشمل العمال وأناط بوزير الصحة تحديد الوظائف المعرضة لخطر العدوى أيا كانت الجهة التي توجد بها هذه الوظائف ومن ثم فإن المعيار الذي يمنح على أساسه هذا البدل معيار موضوعي مناطه الوظيفة وليس مكانها أو شاغلها بحيث يتقاضاه كل من يتعرض أثناء مباشرته أعمال وظيفته لخطر العدوى أيا كان موقعه وأوضح القرار الجمهوري المشار إليه كيفية صرف هذا البدل لشاغل الوظيفة سواء بصفة أصلية أو بالندب أو بالإعارة وكذلك في الأجازات الاعتيادية أو المرضية أو لدراسية كما أجاز الجمع بين بدل العدوى وغيره من الرواتب الإضافية الأخرى ، وأنه إذا كان هذا القرار صدر استنادا الى أحكام المادة ٤٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المعمول به آنذاك فقد صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالدولة وتضمنت المادة ٤٢ منه ما يكفل بأن تكون الأخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها بالتالي قائما على أسس موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعية العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي وهى بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وهذه يمكن تحديدها بوضوح على أسس موضوعية وكذلك البدلات الوظيفية و هذه يمكن تحديدها بوضوح على أسس موضوعية وكذلك البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها وبناء على المادة ٤٢ سابق الإشارة إليها صدر قرار رئيس مجلس

الـوزراء رقـم ١٦٢٤ لسـنة ١٩٩٢ بزيـادة فئـة بـدل العـدوى للأطبـاء البشـريين وأطبـاء الأسنان تحت مسمى بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وقصر هذا البدل على الأطباء المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٥١ لسنة ١٩٩٥ بزيادة فئة بدل العدوى للصيادلة العاملين بوزارة الصحة الهيئات التابعة لها كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ بزيادة فئة بدل العدوى للمهندسين الزراعيين والكيميائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ آنف الذكر العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ثم أصدر رئيس مجلس الوزراء قراره رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ الذي بسط بموجبه تطبيق أحكام قراريه السـابقين ١٧٥١ ، ٢٥٧٧ لسـنة ١٩٩٥ علـى جميـع الصـيادلة والمهندسـين الـزراعيين والكيميـائيين وأخصـائي التغذيـة وكـذلك الطوائـف الأخـرى المنصـوص عليهـا فـي المـادة الثانية من القرار رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة وتلك الطوائف هى الواردة في قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ آنف الذكر وهم الفنيون والإداريون والكتابيون والعمال ، ونطاق سريان قرارات رئيس مجلس الوزراء الصادرة في شأن بدل العدوى قد انحصر بداية في زيادة فئة البدل للطوائف المحددة على سبيل الحصر في كل قرار ثم اتسع هذا النطاق بمقتضى القرار رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٦ ليشمل جميع المنتمين لهذه الطوائف المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بينها الطوائف الأخرى المنصوص عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه وجعلت تلك القرارات مناط استحقاق هذه الطوائف لبدل العدوى الخضوع لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومتى كان ذلك وكانت قرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها لم تتضمن تنظيما شاملا لهذا البدل بل أحالت في أحكامها الى ما ورد في قرار رئيس الجمهورية آنف الذكر في شأن الطوائف الأخرى غير المسماة بمقتضاها وبالتالي يكون هذا القرار فيما يتعلق بالطوائف الأخرى المشار إليها قائما ولم ينسخ بقرارات رئيس مجلس الوزراء آنفة البيان ويتعين اتباع الإجراءات التي نص عليها بشأن تحديد هذه الطوائف والتي تستلزم صدور قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص ، وبالتالي يكون هناك شرطان لاستحقاق تلك الطوائـف لبـدل العدوى أولهمـا : أن يكـون العامـل مـن المعـاملين بقـانون نظـام العـاملين المدنيين بالدولة ، وثانيهما : أن يكون شاغلا إحدى الوظائف المعرضة لخطر العدوى والتي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة طبقا للإجراءات السالف بيانها ومؤدى ذلك أن أى قرار صدر أو يصدر من أى سلطة أخرى غير وزير الصحة الوظائف التي يستحق شـاغلوها بـدل عـدوى مـن فنيـين وكتـابيين وإداريـين وعمـال فـي أى جهـة مـن الجهـات الخاضعة لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد صادرا من غير مختص ومنطويا على غصب السلطة المخولة لوزير الصحة دون غيره مما يشوبه بعيب عدم الاختصـاص الجسـيم الـذي ينحـد بـه الـى العـدم خاصـة وأن قـرارات رئـيس مجلـس الوزراء الصادرة في شأن بدل العدوى قد خلت من أى تفويض لهذا الاختصاص ولا يغير من ذلك صدور قرار وزير الصحة رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٩٨ ، إذ أن قرار رئيس الجمهورية قد عهد الى وزير الصحة بقرار يصدره تحديد الوظائف التي يتعرض شاغلوها لخطر العدة

ولم يتضمن هذا التفويض ما يجيز لوزير الصحة إجراء هذا التحديد على أساس مكاني بحيث يورد وظائف وقصرها على جهات معينة فإن ذلك يشكل خروجا على مقتضى التفويض ومعارضة للحكم المنصوص عليه في لمادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية آنف الذكر الذي جعل مناط استحقاق هذا البدل هو أنها وظيفة يتعرض شاغلها لهذا الخطر طبقا لتحديد الوظائف التي يصدر به قرار من وزير الصحة ويكون لكل ذي شأن أن يطلب إلغاء هذا التحديد الفردي من إغفال لحقه وأن يطلب أداء هذا الحق ويدرأ منعه عن طريق الدفع بعدم الاعتداد بتلك الفردية غير المشروعة ، وفيما يتعلق بكيفية بجلسة ١٩٩٩/٨/٤ ملف رقم ١٤١١/٤/٨٦ الى أحقية الأطباء البيطريين في بدل العدوى بواقع ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة كحد أقصى قبما لا يجاوز ٣٦٠ جنيها سنويا وذلك على سند من أن المشرع في المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أجاز لرئيس مجلس الوزراء منح بدلات معينة تحدد فئاتها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الصادر بمنحها وبمراعاة ما نص عليه المشرع في هذه المادة التي استوجبت ألا يزيد ما يتقرر منحه من البدلات التي تقتضيها ظروف ومخاطر المهنة على ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة الأمر البدل في فلك ما نص عليه المشرع في هذه المادة وفي إطار أحكامها ومؤدى ذلك أن يكون منح هذا البدل بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا أو ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة أيهما أقل .

(فتوى رقم ١٤٧ بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٢٧ جلسة ٢٠٠٠/٢/٢ ملف رقم ١٤٢٠/٤/٨٦ ، وانظر الفتوى رقم ١٤٥ بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٢٧ جلسة ٢٠٠٠٠/٢/٢ ملف رقم ١٣٩٧/٤/٨٦)

❖ بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالمجاري والصرف الصحي :

- ومن حيث أنه قد جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن المشرع رعاية منه للعاملين المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي بالهيئات العامة والهيئات القومية والأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي ولاعتبارات خاصة تتعلق بطبيعة عملهم قرر منحهم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة ، كما قر منحهم وجبة غذائية أو مقابلا نقديا عنها وفقا للقواعد وللوظائف وبالنسب التي وردت بقرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٩٥٥ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ سالف الإشارة إليهما ، وبذلك فإن مناط الحصول على البدل والمقابل النقدي سالفى الذكر هو أن يكون العامل من المشتغلين بأعمال المجاري والصرف الصحي في الجهات المذكورة بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ ومن القائمين بالتنفيذ الفعلي لهذه الأعمال وأن تتطلب طبيعة عمله لتواجد الفعلي في مواقع العمل بالنسبة لاستحقاق الوجبة الغذائية أو المقابل النقدي عنها ، ومن ثم فإن مناط الإفادة من أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ هو الاشتغال بالأعمال المنصوص عليها في قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٩٥٥ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ الصادرين تنفيذا لهذا القانون ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة أن المشرع قد حرص على إيراد هذا الوصف منسوبا الى العاملين لا الى الجهات الإدارية التي يعملون بها ، وبالتالي فليس بشرط للإفادة من أحكامه أن تكون الجهة ذاتها قائمة على تلك الأعمال على سبيل الانفراد والتخصص ، بل يكفي اشتغال العاملين بها على وجه تتحقق به الحكمة من إيثارهم بالمزايا التي قررها المشرع بالنظر الى ما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر وما يحيط بها

من مصاعب حدت الى أفرادهم بمعاملة مالية تعوضهم عما يلاقونه من مشاق وما يتعرضون له من أخطار بغض النظر عما إذا كانت الجهات المشتغلين بها تقوم به الأعمال بصفة أصلية أو تمارسها بصفة تبعية أو على سبيل الخدمة الذاتية مادام أن العاملين أنفسهم من المشتغلين بهذه الأعمال .

(الطعن رقم ٢٠٦٤ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١١/١٦)

- ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن المادة الأولى من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب تنصرف على العاملين بالحكومة بمعناها الواسع سواء كانوا دائمين أو مؤقتين متى كانوا من المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي أو مياه الشرب و من ناقلة القول أن مناط الإفادة من أحكام هذا القانون هو الاشتغال بتلك الأعمال ذات الطبيعة الخاصة وقد حرص المشرع على ذلك فيرد هذا الوصف منسوبا الى العاملين لا الى الجهة الإدارية التي يعملون بها وبالتالي فإنه ليس بشرط للإفادة من أحكامه أن تكون الجهة التي يعملون بها ذاتها قائمة على تلك الأعمال على سبيل الانفراد والتخصص بل يكفي أن يكون العاملون مشتغلين بها على وجه تتحقق منه المحكمة من إيثارهم بالمزايا التي قررها لما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر ما يحيط بها من ظروف صعبة حدت الى إفرادهم بمعاملة مالية تعوضهم عما يلاقون من مشاق وما قد يعرض لهم من أخطار بدل ظروف ومخاطر الوظيفة – فالبدلات أو المزايا الوظيفية ترتبط بالوظائف والأعمال التي تقررت لها فلا تستحق إلا لمن يشغل هذه الوظائف أو يقوم بعملها فعلا في المصالح الحكومية التي ذكرت في المادة المشار إليها .

(الطعن رقم ٨٠٠٤ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١/١٩)

- ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد اضطرد على أن العاملين في الخدمات المالية والإدارية والقانونية والأعمال المكتبية والخدمات المعاونة بوحدات الإدارة المحلية المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي أو الذين ينتدبون للقيام بهذه الأعمال بجانب أعمالهم الأصلية يستحقون صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة طبقا للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٨٣ وذلك بنسبة ٢٥٪ من أجرهم الأصلي شهريا أما صرف المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية فإنه يتعين أن يثبت أن طبيعة عملهم تتطلب التواجد في مواقع العمل طبقا لصريح المادة الثانية من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ ، ومن حيث أن الثابت من بيان الحالة الوظيفية المعتمد من شئون العاملين بالوحدة المحلية لمركز ومدينة تلا والمقدم أمام محكمة القضاء الإداري أن المطعون ضده يقوم بأعمال التحقيقات مع العاملين بالحملة الميكانيكية وأعمال الكسح بالوحدة المحلية و هذه الأعمال تتصل بمرفق لمجاري وبذلك يكون صحيحا ما انتهي الحكم المطعون فيه من استحقاقه بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بواقع ٢٥٪ من أجره الأصلي شهريا أما فيما قضى به من أحقيته في صرف المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية فإن ذلك جاء على خلاف القانون طالما لم يثبت أن طبيعة عمله تتطلب التواجد بمواقع العمل ومن ثم يتعين القضاء بتعديل الحكم المطعون فيه ليكون بأحقية المطعون ضده في تقاضي بدل ظروف ومخاطر الوظيفة

بنسبة ٢٥٪ من أجره الأصلي شهريا اعتبارا من الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى وبرفض ما عدا ذلك من طلبات وإلزام المطعون ضده والجهة الإدارية بالمصروفات مناصفة بينهما .

(الطعن رقم ٧٦٩ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٥/١٢)

- **أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أن المشرع وقد قضى بسريان أحكام القانون سالف الذكر رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ على العاملين بوحدات الحكم المحلي وذلك لعلة مقتضاها أن غالبية العاملين في المجاري والصرف الصحي والكسح ومياه الشرب لم يتم انتقالهم بعد الى الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي ولم تكن لهم وحدات مستقلة بذاتها ماليا وإداريا ووظيفيا ودواوين خاصة بهم ، ومن ثم وفي مجال تقرير هذا البدل إنما يعم جميع العاملين في المجالات المشار إليها سلفا في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ المشار إليهما طالما يؤدون عملا ولو بطريق التبعية أى بصفة غير أصلية في مجال الصرف لصحي ومياه الشرب إعمالا لحكم المادة الأولى من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ فيما قضت به من سريانه على العاملين بوحدات الإدارة المحلية وكان العمل القائم به العامل ولو بطريق التبعية منصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه وأن يكون في مجال الصرف الصحي .**

(الطعن رقم ٨٦٠٩ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

- **ومفاد ذلك أن المشرع وإن كان قد قرر صرف البدل بنسبة ٢٥٪ للعاملين في الخدمات المالية والإدارية والقانونية والأعمال المكتبية والخدمات المعاونة بدواوين ووحدات المجاري والصرف الصحي إلا أنه وقد أصبح العاملون بالأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي المشتغلين بأعمال المجاري والصرف الصحي ومياه الشرب مخاطبون بأحكام القانون بمقتضى التعديل الذي استحدثه القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ ومن ثم يكون العاملون بوحدات الإدارة المحلية المشتغلين بهذه الوظائف ومن بينها الوظائف القانونية من المخاطبين بأحكام القانون وهو ما أعمله الحكم المطعون فيه بالنسبة لزميل الطاعن باعتباره من القائمين في شأن الطاعن الذي يتحد مع زميله في المركز القانوني والذي سند له القيام بأعمال التحقيقات مع العاملين بعمليات مياه الشرب وكان واجبا إعماله في شأن الطاعن الذي يتحد مع زميله في المركز القانوني والذي أسند له القيام بأعمال التحقيقات مع العاملين بمرفق الحملة الميكانيكية والصرف الصحي طبقا لقرار رئيس الوحدة المحلية لمركز قوص رقم ١٣٨ لسنة ١٩٩٨ إلا أنه يستحق هذا البدل بنسبة ٢٥٪ من مرتبه الأصلي طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٨٣ الذي ينطبق على الأعمال التي يقوم بها طبقا للقرار الإداري المشار إليه وإذ ذهب الحكم المطعون فيه الى خلاف هذا التطبيق الصحيح لأحكام القانون وقرارات رئيس مجلس الوزراء التي تنظم منح البدل فإنه يكون حريا القضاء بإلغائه فيما قضى به بالنسبة لطلبات الطاعن وبأحقيته في صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة ٢٥٪ من مرتبه الأصلي هذا البدل بنسبة ٢٠٪ إذ أنه من المقرر أن دعوى التسوية إنما تستهدف إنزال حكم القانون على طلبات المدعى على الوجه الصحيح بما يتفق مع الوظيفة التي يشغلها حتى لا يتباين التطبيق وتتضارب الأحكام في موضوع يحكمه أساس قانوني واحد .**

(الطعن رقم ٧٥٧٢ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

- ومن حيث إنه على مقتضى ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق خاصة بيان الحالة الوظيفية للمدعية المقدم من جهة الإدارة بجلسة ١٩٩٧/٥/٢٥ أمام محكمة أول درجة أن المدعية تعمل باحثة قانونية بالوحدة المحلية بشما وتقوم بالتحقيق مع العاملين بجميع الأقسام بالوحدة ومنها القسم القائم على عملية المياه ، وكذلك التحقيق مع العاملين على عربة الكسح وذلك اعتبارا من ١٩٨٢/١٢/١ حتى تاريخه ، وبالتالي فإن المدعية ممن ينطبق عليها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٨٣ الذي حدد نسبة ٢٥٪ للعاملين في الخدمات المالية والإدارية والقانونية والأعمال المكتبية بدواوين ووحدات المجاري والصرف الصحي ، ومن ثم يسري في حقها حكم هذا النص على أن تستحق الصرف في ١٩٩١/١٢/٢٩ إعمالا لأحكام التقادم الخمسي ، ولا ينال مما تقدم القول بأن المدعية لا تعمل بدواوين وحدات المجاري والصرف الصحي وبالتالي فإنها لا تستحق البدل الذي تطالب به ، ذلك أن قضاء المحكمة جرى على أن كافة العاملين المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي أو من يقومون بأعمال تتعلق بذلك يستفيدون من أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والقرارات الصادرة تنفيذا له ، عملا بعموم النص ، حيث ورد مطلقا دون تخصيص ، كما أن النص لم يشترط أن يعمل هؤلاء العاملين في وحدات خاصة مستقلة من حيث موازناتها أو إدارتها أو تنظيمها المستقل – ومن ثم فإن مناط استحقاق العامل للمزايا الواردة بهذا القانون أن يتعرض العامل لهذه المخاطر وتلك الظروف أيا كانت طبيعة وضع الجهة التي يعمل بها

(الطعن رقم ٤٣٦ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/١٢/١٦)

- المواد ١ ، ٢ ، ٣ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب معدلا بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ – قرارات رئيس مجلس الوزراء أرقام ٩٥٥ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ في شأن بدل مخاطر الوظيفة ومقابل نقدي عن وجبة غذائية – مفاد هذه المواد أن المشرع رعاية منه للعاملين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب قرر بموجب القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ منحهم بدل ظروف ومخاطر بحد أقصى ٦٠٪ للعاملين بالمجاري والصرف الصحي ، و٥٠٪ للعاملين بمياه الشرب من الأجر الأصلي كما قرر منحهم وجبة غذائية أو مقابلا نقديا عنها وأناط برئيس مجلس الوزراء وضع القواعد اللازمة لصرف البدل والوجبة الغذائية والوظائف التي يستحق شاغلوها هذا البدل أو تلك الوجبة والنسب التي تصرف كبدل مخاطر بكل وظيفة – من المقرر قانونا أن البدلات أو المزايا الوظيفية ترتبط بالوظائف والأعمال التي تقرره لها فلا تستحق إلا لمن يشغل هذه الوظائف أو يقوم بعملها فعلا .

(الطعن رقم ٣٦٩٢ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٠/١٨)

❖ الفتـاوى :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه قرر منح بدل ظروف ومخاطر وظيفية ووجبة غذائية أو مقابل نقدي عنها للعاملين بالهيئات القومية والعامة والأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب بغض النظر عما إذا كانت الجهات المذكورة تعمل أصلا

في المجاري والصرف الصحي ومياه الشرب أو لا تعمل فيها مادام أن العاملين أنفسهم من المشتغلين بهذه الأعمال وقد جاء نص المادة الأولى عاما مطلقا بحيث يشمل جميع الجهات التي ينطبق عليها وصف الهيئة القومية أو العامة أو الوحدة المحلية سواء أكانت تعمل في مجال المجاري والصرف الصحي بصفة أصلية أم كانت تمارس هذا العمل بصفة تبعية أو على سبيل الخدمة الذاتية والقاعدة الأصولية ن العام يجري على عمومه الى أن يرد ما يخصصه ومن ثم فإن اشتراط العمل بإحدى الجهات القائمة على شئون المجاري والصرف لصحي لإمكان الإفادة من أحكام هذا القانون هو تخصيص للنص بغير مخصص كما أن المشرع لو أراد ذلك لاستخدام لفظ (المشتغلة) بدلا من (المشتغلين) ولما أعوزه النص على ذلك صراحة – الثابت من الأوراق أن العاملين المعروضة حالتهم يعملون بوظيفة سباك بمركز الصيانة بدورات المياه وكذا تسليك وتطهير خطوط الصرف الصحي الرئيسية وغرف التفتيش من الحمأة ومن ثم فإنه لا يسوغ التفرقة بين العاملين بهذا المركز وبين أقرانهم ممن يعملون بالهيئات القائمة على المجاري والصرف الصحي والذين يفيدون من أحكام هذا القانون سيما وأن الحكمة التي دعت الى تقرير الميزات الواردة به تقتضي مع عمومية النص ألا تقام تفرقة بين من يمارس أعمال المجاري والصرف الصحي بالجهات المشتغلين أصلا بها ومن يمارسها في غيرها من الجهات ماداموا جميعهم يؤدون ذات الأعمال ويتعرضون لذات الأخطار ، وبناء على ما تقدم فإن العاملين بمركز الصيانة بجامعة حلوان والمعروضة حالتهم يستحقون صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة ٦٠٪ من الأجر الأصلي شهريا وبدل نقدي عن الوجبة الغذائية قدره خمسة عشر جنيها شهريا طبقا لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقانون رقم ١٦ سنة ١٩٨٥ .

(فتوى رقم ٢٢٤ بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٨ جلسة ٢٠٠٣/٣/٥ ملف رقم ١٤٦٧/٤/٨٦)

- استظهرت الجمعية العمومية وعلى ما جرى به افتاؤها أن المشرع بموجب القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ قرر منح بدل ظروف ومخاطر وظيفية ووجبة غذائية أو مقابل نقدي عنها للعاملين بالهيئات القومية والعامة والأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب بغض النظر عما إذا كانت الجهات المذكورة تقوم بهذه الأعمال بصفة أصلية أو تمارسها بصفة تبعية أو على سبيل الخدمة الذاتية مادام أن العاملين أنفسهم من المشتغلين بهذه الأعمال ويؤكد ذلك أن نص المادة (١) من القانون المشار إليه جاء هاما مطلقا بالنسبة لشموله جميع الهيئات والأجهزة الحكومية دون اشتراط أن تكون من بين الجهات القائمة على شئون المجاري والصرف الصحي والقاعدة الأصولية أن العام يجرى على عمومه طالما لم يرد ما يخصصه كما أن الحكمة التي دعت الى تقرير المميزات المشار إليها تقتضي مع عمومية النص ألا تقام تفرقة بين من يمارس أعمال المجاري والصرف الصحي بالجهات المشتغلين أصلا بها ومن يمارسها في غيرها من الجهات ماداموا جميعا يؤدون ذات الأعمال ويتعرضون لذات المخاطر – الثابت من الأوراق أن بعض محطات الرفع الزراعي التابعة لمصلحة الميكانيكا والكهرباء تقوم برفع مياه الصرف الصحي الى جانب مياه الصرف الزراعي ويتعرض العاملون بهذا لذات المخاطر التي يتعرض لها العاملون بالمجاري والصرف الصحي ومن ثم يتوافر

بشأنهم مناط سريان القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه باعتبارهم من المشتغلين بأعمال المجاري والصرف الصحي في أحد الأجهزة الحكومية أما فيما يتعلق بمدى أحقية هؤلاء العاملين في الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر بالقانون المشار إليه وبين بدل طبيعة العمل المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ فقد لاحظت الجمعية العمومية أن مناط استحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ هو الاشتغال بأعمال المجاري والصرف الصحي في حين أن العبرة في استحقاق بدل طبيعة العمل طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ هى التبعية لمصلحة الميكانيكا والكهرباء والقيان بتشغيل و صيانة محطات الرى والصرف بمناطق استصلاح الأراضي ومن ثم فإن استحقاق أى من البدلين لا يحول دون استحقاق الآخر طالما توافر في العامل مناط استحقاق كل منها ولم يحظر المشرع الجميع بينهما ، وقد نص المشرع صراحة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ الصادر تنفيذا للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بتقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة على جواز الجمع بين هذا البدل وأية بدلات وظيفية أخرى إذا توافرت شروط تقريرها عدا بدل التفرغ المقرر لأعضاء لإدارات القانونية ، وترتيبا على ذلك فإنه لا يوجد ما يحول دون أحقية العاملين بمحطات الرفع التابعة لمصلحة الميكانيكا والكهرباء المشتغلين بأعمال الصرف الصحي والقائمين في ذات الوقت بتشغيل و صيانة محطات الرى والصرف بمناطق استصلاح الأراضي في الجمع بين البدلين المشار إليهما – مؤدى ذلك – سريان أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي على العاملين بمحطات الرفع التابعة لمصلحة الميكانيكا والكهرباء المشتغلين بأعمال الصرف الصحي بالإضافة الى عملهم في الصرف الزراعي مع أحقيتهم في الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر بالقانون المشار إليه وبدل طبيعة العمل المقرر لهم بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ .

(فتوى رقم ١٩٤ بتاريخ ١٩٩٨/٢/١٧ جلسة ١٩٩٨/١/٧ ملف رقم ١٣٥٨/٤/٨٦)

- استظهرت الجمعية العمومية من مجموع النصوص المتقدمة أن مناط استحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وكذلك المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية للعاملين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٦لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة١٩٨٥ مرهون فقط بصريح نص المادة (١) من هذا القانون بالاشتغال بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب ، ومن ثم فلا يشترط لاستحقاق هذا البدل أو ذلك المقابل أن يكون العامل شاغلا لإحدى الوظائف الفنية في هذا المجال . لما كان ذلك ، وكان الثابت من الأوراق أنه إزاء خلو جداول وظائف محافظة المنوفية من وظائف حرفية خاصة بالصرف الصحي ومياه الشرب اضطرت المحافظة الى تكليف بعض من العاملين بالمجموعة النوعية للخدمات المعاونة للأشغال بهذه الأعمال ، ومن ثم يتحقق في شأنهم مناط استحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة والمقابل النقدي عن الوجبة الغذائية ، ويغدو متعينا تقرير أحقيتهم في استئداء هذا البدل وذلك المقابل .

(فتوى رقم ٧٧٦ بتاريخ ١٩٩٤/١١/١٧ جلسة ١٩٩٤/١١/٩ ملف رقم ١٢٧٧/٤/٨٦)

- وقد استظهرت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أن المشرع أجاز صراحة الجمع بين البدل المقرر لظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالمجاري والصرف الصحي

ومياه الشرب وبين أية بدلات أخرى إذا ما توافرت فيها شروط استحقاقها عدا بدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ومن ناحية أخرى أجاز المشرع صراحة أيضا في القرار الجمهوري رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ الدمع بين بدل العدوى المقرر بمقتضاه وبين الرواتب الإضافية الأخرى ، ومن ثم وإزاء صريح عبارات النصوص المتقدمة يتعين القول بجواز الجمع بين هذين النوعين من البدلات بالنسبة الى العاملين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب ، ودون أن ينتقص من ذلك القول بأن العلة التي من أجلها تقرر البدلين في الحالين واحدة بما يستوجب معه عدم الجمع بينهما إذ أن شأن هذا القول حرمان العامل من الجمع بينهما دونما ص يحظر صراحة هذا الجمع على نحو ما قرره المشرع عندما نص على عدم الجمع بين بدل مخاطر لوظيفة وبدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه – لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة لمقرر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ للعاملين بالمجاري ولصرف الصحي ومياه الشرب وبين بدل العدوى المنصوص عليه بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ .

(فتوى رقم ٢٥٨ بتاريخ ١٩٩٣/٤/٧ جلسة ١٩٩٣/٤/٤ ملف رقم ١٢٥٦/٤/٨٦)

- **استظهرت الجمعية العمومية من هذه النصوص أن المشرع انتظم العاملين بالهيئات القومية والعامة والأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب الدائمين منهم والمؤقتين في قانون واحد كل من بين ما تضمنه من أحكام منحهم بدل ظروف ومخاطر للوظيفة بحد أقصى ٦٠٪ ، وكذلك وجبة غذائية أو مقابلا نقديا عنها لمن تتطلب طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل وفقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء ، وخلصت الجمعية من قرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها أنها غايرت في الحكم فيما يختص بالمقابل النقدي للوجبة الغذائية – بالنسبة الى العاملين بالمجاري والصرف الصحي عنه بالنسبة الى العاملين بمياه الشرب – قدرا لاختلاف طبيعة العمل والأخطار في المجالين – إذ بينما يشمل مدلول العاملين في القرار رقم ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ بصريح النص جميع العاملين بأجهزة المجاري والصرف الصحي فإنه مقصور في القرار رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليها وعلى ما تقضى إليه عبارته " على العاملين بمياه الشرب الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل دون العاملين بديوان الهيئة – لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ما يأتي : (١) يشمل مدلول العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والمستحقين مقابلا نقديا عن وجبة غذائية في مفهوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ جميع العاملين بأجهزة المجاري والصرف الصحي . (٢) يقتصر تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٩ المشار إليه فيما يختص بتقرير مقابل نقدي عن وجبة غذائية للعاملين بالهيئة القومية لمياه الشرب على العاملين الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل دون العاملين بديوان الهيئة .**

(فتوى رقم ٥٠٤ بتاريخ ١٩٩٢/٥/٢٤ جلسة ١٩٩٢/٥/١٧ ملف رقم ٤٣٣/٦/٨٦)

❖ **بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقررة للعاملين بمياه الشرب :**

- ومن حيث أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨١ لسنة ١٩٩٣ بإنشاء هيئة عامة اقتصادية لمياه الشرب والصرف لصحي ببعض المحافظات تنص على أنه " تنشأ هيئات عامة اقتصادية في محافظات أسوان ، المنيا ، بني سويف ، الفيوم ، الدقهلية ، الغربية ، الشرقية تتبع كل منها المحافظ المختص يكون مقر ها المدينة عاصمة كل محافظة ، وتكون لها الشخصية الاعتبارية ، ويسري في شأنها أحكام قانون الهيئات العامة ، ونصت المادة الثالثة عشر من القرار المشار إليه على أنه ينقل الى كل هيئة جميع العاملين بمرافق مياه الشرب والصرف الصحي في المحافظة المختصة بنشاط الهيئة بحالاتهم من تاريخ العمل بهذا القرار ، ويسري في شأنهم نظام العاملين المدنيين بالدولة الى أن يضع مجلس إدارة الهيئة من النظام ما يراه ملائما وطبيعة نشاطها وفقا لأحكام هذا القانون ، وتنقل الى كل هيئة جميع لاعتمادات المالية التي تخص العاملين المنقولين إليها ، ومن حيث إن مفاد هذين النصين أن المشرع وقد قرر بموجب المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨١ لسنة ١٩٩٣ إنشاء هيئات عامة اقتصادية لمياه الشرب والصرف ببعض المحافظات ، فقد جعل من مرافق مياه الشرب والصرف لصحي بتلك المحافظات نواة لقيام تلك الهيئات فقضى في المادة الثالثة عشر من هذا القرار نقل جميع العاملين بتلك المرافق في تاريخ العمل بالقرار الى الهيئات المنشأة ونقل الاعتمادات المالية الخاصة بهم إليها ، مما يستوجب على السلطات المختصة عند إصدارها القرارات التنفيذية لذلك أن تشمل قراراتها بالنقل جميع العاملين بمرافق مياه الشرب والصرف الصحي الموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية آنف الذكر دون استثناء ، حيث لا تتمتع السلطات المختصة في هذا الشأن بأية سلطة تقديرية في اختيار من يتم نقله الى الهيئة المنشأة دون غيره .

(الطعن رقم ٥١١٢ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٣/١٣)

- ومن حيث إن المشرع رعاية منه للعاملين بمياه الشرب لا يدخل في عداد العاملين الذين حددهم المشرع لا يتوافر في شأنه مناط استحقاق هذا البدل ومقابل الوجبة الغذائية – عبارة (العاملين بالمعامل الكيماوية) لا تقتصر هذه العبارة على صرف البدل على من يعملون فقط داخل المعامل الكيماوية وإنما تنصرف الى كل من له صلة بالعمل في هذه المعامل ومنهم من يأخذون العينات وكذلك من يقومون بمراقبة أعمال أخذه هذه العينات – أساس ذلك – من يعملون داخل أو خارج المعامل تتكامل مهمتهم وتكون في النهاية عملا واحدا لا يتجزأ .

(الطعن رقم ٣٨٦٣ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٢/٢)

- ومن حيث إنه يبين من أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ أنه حرص على منح العاملين بمياه الشرب بالهيئات القومية والعامة ووحدات الإدارة المحلية كافة بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وأيا كان موقع عمل العامل ونوع العمل كمبدأ ، وذلك عندما نص على استحقاق البدل (لمختلف الوظائف) بدواوين هيئات مياه الشرب مقدرا أن طبيعة العمل بمياه الشرب أو الاتصال به على أى نحو يمثل في ذاته خطرا يقتضي تقرير البدل ، إلا أن المشرع فرق في مقدار البدل والنسبة التي يحسب على أساسها إما بالنظر الى موقع العمل أو بطبيعته ، فبعد أن قرر منح البدل بنسبة ٥٠٪ ، ٤٠٪ لبعض العاملين داخل المحطات البدل بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأصلي ، وبعد أن حدد هذه الأعمال في البند

(٣) عمم الحكم بالاستحقاق (لأية أعمال أخرى مماثلة داخل المحطات ذاتها) ثم انتقل المشرع في البند (٤) ليقرر استحقاق العاملين بالمشروعات خارج نطاق المحطات والعاملين بمختلف الوظائف بدواوين هيئات مياه الشرب للبدل بنسبة ٢٠٪ ، ومن حيث إنه ترتيبا على ما تقدم ، فإن العاملين بمحطات المياه يستحقون بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأصلي لهم نظرا لعموم الفقرة (ز) من البند (٣) التي نصت على (أية أعمال أخرى مماثلة داخل المحطة ذاتها) ولا يجوز تغيير عبارة (مماثلة) من ذات طبيعة الأعمال المشار إليها في الفقرات السابقة لأنها لو كانت كذلك ما احتاج المشرع لنص الفقرة (ز) إطلاقا وانطبق عليها مباشرة الفقرات من (أ) حتى)و) خاصة وأن المشرع لم يقم بالتحديد بوظائف وإنما بـ (أعمال) ويتعين تفسير عبارة (مماثلة) بموقع العمل ، ودليل ذلك وآيته أن أعمال المشروعات الجديدة ، قد اعتبر المشرع العاملون بها ممن يستحقون ٣٠٪ كبدل مخاطر إذا كانت داخل محطات المياه واعتبر العاملون بالمشروعات الجديدة خارج المحطات ممن يستحقون ٢٠٪ كبدل مخاطر ، ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم ، ولما كان المدعون يشتغلون وظائف خفراء حراس سلاح داخل نطاق المحطات فإنهم يستحقون بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأصلي لهم ، ومن حيث إن قرر رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ قرر في الفقرة (ب) من المادة الرابعة استحقاق العاملين المعرضين لظروف ومخاطر وظيفية يستحق عنها بدل بنسبة ٣٠٪ ومقابلا نقديا عن وجبة غذائية مقداره عشرة جنيهات ، فإن المدعين يستحقون هذا المقابل .

(الطعن رقم ٤٧٩ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" ٢٥/١٠/١٩٩٧)

- ❖ **لا يشترط للحصول على بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أن تكون الجهة التي يعمل بها العامل قائمة على أعمال مياه الشرب على سبيل الانفراد والتخصص ، بل يكفي اشتغال العاملين بها على وجه تتحقق به الحكمة من إيثارهم بالمزايا التي قررها المشرع بالنظر الى ما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر وما يحيط بها من مصاعب حدت الى أفرادهم بمعاملة مالية تعوضهم عما يلاقونه من مشاق وما يتعرضون له من أخطار**
- **وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مناط الإفادة من أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٨٣ هو الاشتغال بالأعمال المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء ٧١١ لسنة ١٩٨٦ الصادر تنفيذا لهذا القانون ، وقد حرص المشرع على إيراد هذا الوصف منسوبا الى العاملين لا الى الجهات الإدارية التي يعملون بها ، وبالتالي فليس بشرط للإفادة من أحكامه أن تكون الجهة ذاتها قائمة على تلك الأعمال على سبيل الانفراد والتخصص ، بل يكفي اشتغال العاملين بها على وجه تتحقق به الحكمة من إيثارهم بالمزايا التي قررها بالنظر الى ما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر وما يحيط بها من مصاعب حدت الى إفرادهم بمعاملة مالية تعوضهم عملا يلاقونه من مشاق وما يتعرضون له من أخطار ، ومن حيث أنه على هدى ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده يشغل وظيفة مراقبة صحي بوحدة القسم الوقائي بإدارة طلخا الصحية التابعة لمديرية الشئون الصحية بالدقهلية وتقضي طبيعة عمله الإشراف على تشغيل وصيانة أحواض الترسيب والترويق والتشريح وخزانات وروافع المياه وقياس وضبط نسبة الكلور والإشراف على خزانات المياه الخاصة بالمدارس والهيئات الحكومية وإضافة نسبة الكلور**

المطلوبة والإشراف على صيانتها ونظافتها والإشراف المباشر على عمليات العكرة وعلى تشغيل وصيانة الآبار الارتوازية والإشراف على عمليات ومحطات رفع المجاري وأخذ عينات من جميع عمليات المياه لمرشحة بصفة مستمرة للفحص البكتريولوجي والكيميائي وأن طبيعة عمله تستلزم التواجد المستمر بمواقع العمل ، ومتى كانت هذه الأعمال تندرج تحت البند (٢) من المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ والمقرر للقائمين بها بدل ظروف ومخاطر الوظيفية بنسبة ٤٠٪ من الأجر الأصلي ، ومن ثم فإن المطعون ضده يستحق صرف هذا البدل بهذه النسبة ، ولما كانت طبيعة عمله تتطلب التواجد في مواقع العمل ، فإنه يستحق أيضا الحصول على مقابل نقدي عن وجبة غذائية مقداره عشرة جنيهات شهريا وذلك اعتبارا من ١٩٩٣/٧/٣٠ عملا بأحكام التقادم الخمسي .

(الطعن رقم ٨٦٩٠ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٢/٩)

- **ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن المشرع في القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ حدد المستفيدين بأحكامه وهم القائمين بالأعمال التي يصدر بها قرارات رئيس مجلس الوزراء إذا كانوا من بين العاملين بإحدى الجهات التي حددتها المادة الأولى من القانون المشار إليه والتي تشمل الأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي المشتغلين بإعمال تتصل بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب سواء كانت تلك الجهات قائمة بالعمل في هذه المجالات وتتصل بحكم ما لها من إشراف وقائي وصحي ذلك إن المشرع أورد الوصف منسوبا الى العاملين وبالتالي فليس بشرط للإفادة من أحكامه أن تكون الجهة ذاتها قائمة على تلك الأعمال على سبيل الانفراد والتخصص بل يكفي اشتغالهم على وجه تتحقق منه العلة من إيثار العاملين بالمزايا التي قررها والرعاية التي أوجبها بالنظر الى ما تنطوي عليه طبيعة أعمالهم من مخاطر يستحقون عنها البدل بحسب نوع العمل القائمين به طبقا للشهادات المقدمة من جهة عملهم .**

(الطعن رقم ٢١٧ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١١/٢٣)

- **جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبدل طبيعة العمل المقرر للعاملين بمياه الشرب :**
- **أن المادة الأولى من قرار مجلس إدارة الهيئة العامة لمياه الشرب رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٧١ قد تضمنت النص على منح بدل طبيعة عمل بنسبة ٥٠٪ من المرتب الأساسي للعاملين بالهيئة العامة لمياه الشرب في مواقع المحطات والخزانات بطريق خط قنا – سفاجا – القصير – الغردقة دون المقيمين بالمدن التي يمر بها الخط المشار إليه ، ويمنح كذلك للمنتدبين للعمل في هذه المواقع لأعمال تستغرق أكثر من شهر وذلك علاوة على بدل الإقامة المقرر للذين يعملون بهذه المناطق مع الترخيص لهم يشغل المساكن التي تعد لهم دون مقابل ، ومن ثم فإن هذا البدل كما يبين من المادة سالفة الذكر إنما تقرر لبعض العاملين بالهيئة العامة لمياه الشرب والذين هم في مواقع المحطات والخزانات بطريق قنا – سفاجا – القصير – الغردقة دون غيرهم من العاملين المقيمين بالمدن التي يمر بها الخط المذكور كما تقرر منح هذا البدل للمنتدبين للعمل في المواقع المشار إليها لأعمال تستغرق أكثر من شهر وذلك لعلة مقتضاها أن العاملين بالخط المشار إليه إنما يواجهون**

مصاعب معيشية بهذه المناطق النائية إضافة الى العوامل الجغرافية بها ، إذ أن هذه المناطق جبلية والحياة فيها ميسرة على خلاف المدن من أجل ذلك تقرر لهم بدل طبيعة عمل بالنسبة المذكورة ، أما فيما يتعقل ببدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر للعاملين بالمجاري والصرف الصحي والكسح والمياه بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ إنما تقرر – وفقا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة – منحهم هذا البدل رعاية منه لهؤلاء العاملين في هذا المجال بنسب متفاوتة تبعا لجسامة الخطر الذي يتعرض له العامل أثناء أدائه لوظيفته وما ينتج عن العمل في هذا المجال من أمراض وبائية كثيرة ، ومن ثم فقد بات اختلاف طبيعة منح البدلين سالفة الذكر ، ذلك أن الحكمة من عدم جواز الجمع بين بدلين هو أن يكون البدلين من طبيعة واحدة وبذلك تكون علة تقرير البدلين واحدة ، وأن من شأن أن يؤدي الى ازدواج الصرف وهو ما لم يقصده المشرع أما اختلاف العلة بين طبيعة البدلين فإن ذلك يؤدي الى جواز الجمع بين البدلين وبالتالي فلا يؤدي الجمع الى ازدواج الصرف ، ولما كان البند (٥) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ قد تضمن النص على جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وأية بدلات وظيفية أخرى إذا توافرت شروط استحقاقها واستثنى من قاعدة جواز الجمع بين هذا البدل وأة بدلات أخرى بدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فلم يجز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وهذا البدل (بدل التفرغ) وما عداه أجاز الجمع بينه وبين أية بدلات وظيفية أخرى ، ومن حيث أن بدل طبيعة العمل المقرر بالقرار رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٧١ المشار إلأيه يختلف في طبيعته عن بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر للعاملين في مجال المجاري والصرف الصحي والكسح ومياه الشرب لاختلاف العلة بينهما ، ومن ثم يضحى الجمع بينهما جائز قانونا متى توافرت شرائط الاستحقاق لكل من البدلين .

(الطعن رقم ٨١٦٧ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

❖ عدم جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبدل العدوى :

- ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على عدم جواز الجمع بين بدل العدوى المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٧٧ لسنة ١٩٩٥ وبين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ ترتيبا على أن بدل العدوى أصبح يدخل في مفهوم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما أن المشرع اعتبر أن بدل العدوى هو ذاته بدل ظروف ومخاطر الوظيفة ومن ثم فلا يجوز الجمع بينهما وأن المشرع عندما أجاز الجمع بين البدلين المشار إليهما وأية بدلات أخرى إنما قصد أنه يجوز الجمع بين بدل العدوى أو بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين البدلات الأخرى التي يختلف طبيعتها عن طبيعة هذين من هذه الحالة لا يجوز الجمع بينهما والقول بغير ذلك يؤدي الى ازدواج الصرف خاصة وأن علة تقرير البدلين واحدة وهى مواجهة المخاطر التي يتعرض لها العامل من جراء قيامه بأعباء وظيفته .

(الطعن رقم ١٦٧١ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٣/١١ ، وانظر الطعن رقم ٧٧٥٢ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٢/٩)

❖ الفتــاوى :

❖ مدلول العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والمستحقين مقابلا نقديا عن وجبة غذائية في مفهوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ يشمل جميع العاملين بأجهزة المجاري والصرف الصحي ، بينما يقتصر تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ فيما يختص بتقرير مقابل نقدي عن وجبة غذائية للعاملين بالهيئة القومية لمياه الشرب على العاملين الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل دون العاملين بديوان الهيئة :

- استظهرت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أن المشرع انتظم العاملين بالهيئات القوميــة والعامــة والأجهــزة الحكوميــة ووحــدات الحكـم المحلــي المشــتغلين بالمجــاري والصرف الصحي ومياه الشرب الدائمين منهم والمؤقتين في قانون واحد كان من بين ما تضمنه من أحكام منحهم بدل ظروف ومخاطر للوظيفة بحد أقصى ٦٠٪ ، وكذلك وجبة غذائية أو مقابلا نقديا لمن تتطلب طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل ، وفقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء ، وخلصت الجمعية من قرارات رئيس مجلس الوزراء المشار إليها أنها غايرت في الحكم فيما يختص بالمقابل النقدي للوجبة الغذائية – بالنسبة الى العاملين بالمجاري والصرف الصحي عنه بالنسبة الى العاملين بمياه الشرب – قدرا لاختلاف طبيعة العمل والأخطار في المجالين – إذ بينما يشمل مدلول العاملين في القرار رقم ٩٥٦ لسنة١٩٨٣ بصريح النص جميع العاملين بأجهزة المجاري والصرف الصحي فإنه مقصور في القرار رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليها وعلى ما تقضي إليه عبارته " على العاملين بمياه الشرب الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل دون العاملين بديوان الهيئة – لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ما يأتي : (١) يشمل مدلول العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والمستحقين مقابلا نقديا عن وجبة غذائية في مفهوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ جميع العاملين بأجهزة المجاري والصرف الصحي . (٢) يقتصر تطبيـق قـرار رئـيس مجلـس الوزراء رقـم ٧١١ لسـنة ١٩٨٩ المشـار إليـه فيمـا يختص بتقرير مقابل نقدي عن وجبة غذائية للعاملين بالهيئة القومية لمياه الشرب على العاملين الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل دون العاملين بديوان الهيئة .

(فتوى رقم ٥٠٤ بتاريخ ١٩٩٢/٥/٢٤ جلسة ١٩٩٢/٥/١٧ ملف رقم ٤٣٣/٦/٨٦)

❖ بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالمناجم والمحاجر :

- ومـن حيـث إن مفـاد مـا تقـدم أن المشـرع رعايـة منـه للعـاملين بمواقـع العكـل بالمنــاجم والمحاجر ونظرا للظروف التي يؤدون أعمالهم في ظلها وما يتعرضون له من مخاطر قرر منحهم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وفقا للقواعد والنسب التي تضمنها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٢ ، كما قرر منح العاملين منهم الذين يعملون في المناطق النائية بدل إقامة بالنسب والأوضاع التي تضمنها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٢ ، ومن حيث إنه على هدى ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن

المطعون ضده الأول من العاملين بالوحدة المحلية لقرية الكلح التابعة لمركز ومدينة إدفو بمحافظة أسوان وانتدب لشغل وظيفة فني بإدارة المحاجر بالوحدة المحلية لمدينة إدفو اعتبارا من ١٩٩٥/١٠/١٢ وقد كلف بالقيان بالأعمال الآتية اعتبارا من التاريخ المشار إليه : ١- حضور المعاينات التي تتم في المناطق المطلوب ترخيصها وإعداد محضر المعاينة . ٢- الإشراف على إعداد بناء العلامات الأصلية والمساعدة لمحجر ومتابعتها أثناء التشغيل . ٣- الإشراف على طرق التشغيل للمحاجر أثناء فترة التشغيل ومتابعة الشروط الفنية . ٤- المشاركة المباشرة مع الجيولوجي المختص في إعدام تقرير فني عن حالة المحجر . ٥- المرور الدوري على جميع المناطق الواقعة تحت إشراف إدارة المحاجر وضبط التعديات والسرقات . ٦- تحرير محاضر ضد المعتدين على مواد المحاجر وضد السرقات ومباشرة إتمام الإجراءات القانونية . كما أن الثابت بالأوراق أن المطعون ضده الثاني قد التحق بالعمل في وظيفة ملاحظ محاجر بإدارة المحاجر بمحافظة أسوان ثم ألحق بالعمل لوحدة الرديسية قبلي ثم انتدب للعمل بالوحدة المحلية لقرية الرديسية يدري ويتولى المرور الدوري على المحاجر بدائرة مركز إدفو وذلك لمراقبة التشغيل بالمحاجر المرخصة ومنع التعديات والسرقات لمواد المحاجر وذلك لمنع التعدي بالبناء على أرض المحاجر الواقعة بدائرة المركز ومن ثم فإنهما يعدان من المخاطبين بأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢ ويستحقان صرف بدل وظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأصلي لكل منهما بحسبان أنهما يقومان بالإشراف على العمل بمواقع الإنتاج بالمحاجر وذلك اعتبارا من تاريخ شغلهما الوظيفة المقرر لها هذا البدل ، كما يستحقان صرف بدل الإقامة على النحو المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢ مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية وبمراعاة أحكام التقادم الخمسي ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب ، فإنه يكون قد صادف صحيح حكم القانون ، ويغدو الطعن فيه غير قائم على سند صحيح من القانون خليقا بالرفض .

(الطعن رقم ٨٨١٧ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١/١٩)

- ومن حيث إن مفاد ما تقدم أن المشرع رعاية منه للعاملين بالمناجم والمحاجر الموجودة بمواقع العمل ولاعتبارات تتعلق بالمخاطر التي يتعرضون لها أثناء تأديتهم لأعمالهم في تلك المواقع قرر منحهم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة تتراوح بين ٣٠ الى ٦٠٪ من الأجر الأصلي وفقا للتفصيل الذي نصت عليه المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر ، ومناط استحقاق هذا البدل أن يكون العامل من العاملين الخاضعين لأحكام قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ وأن يكون من العمال المتواجدين بأى من المواقع التي ورد ذكرها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢ ، وعلى ذلك فإنه لا يكفي لاستحقاق البدل المنصوص عليه في المادة التاسعة من قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر أن يكون العامل من الخاضعين لأحكام هذا القانون ، وإنما يتعين إضافة الى ذلك أن يكون عمله بأحد مواقع الإنتاج التي حددها قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الإشارة إليه ، ومن حيث إنه لما كان ما تقدم ، وكان الثابت من بيان الحالة الوظيفية للطاعنين أن كلا منهما يعمل بوظيفة باحث جيولوجي بإدارة المحاجر بالوحدة المحلية لمركز ومدينة إدفو ، ومن ثم فإنه لا

يتوافر بشأنهما مناط استحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر للعاملين بالمناجم والمحاجر ، وذلك بحسبان أنهما لا يخضعان لقانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، كما أنهما لا يعملان بمواقع الإنتاج التي حددها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٢ آنف البيان ، كذلك فإن الطاعنين لا يستحقان بدل الإقامة لمن يعملون بالمحاجر والمناجم بالمناطق النائية المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢ لكونهما من غير العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ الذي هو مناط استحقاق هذا البدل ، ولا يسوغ التحدي في هذا الصدد بأن المحكمة الإدارية بقنا قد أصدرت حكمين أو أكثر بأحقية بعض زملاء الطاعنين في البدل المطالب به لأن هذه الأحكام ذات حجية نسبية لا يستفيد منها إلا من صدرت لصالحه و هى لا تفيد المحكمة الإدارية العليا بما تراه هذه المحكمة حقا وعدلا في المنازعات الإدارية التي ترفع أمام محاكم مجلس الدولة ، ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى هذا المذهب فإنه يكون قد أصاب الحق في قضائه ، ويكون النعى عليه بالإلغاء غير قائم على أساس سليم من القانون خليقا بالرفض .

(الطعن رقم ٤٥٦١ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/١/٢٩)

- **الفتــاوى :**
- **عدم استحقاق العاملين بالمكاتب الرئيسية لشركات المناجم والمحاجر غير المتواجدين بمواقع العمل بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المهنة المقرر للعاملين الموجودين بمواقع العمل :**
- استظهرت الجمعية العمومية لقسمة الفتوى والتشريع بمجلس الدولة إن القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر نص في المادة (١) منه على سريان أحكامه على العاملين بصناعات المناجم والمحاجر ، وقرر في المادة (٩) منح العاملين الموجودين في مواقع العمل الخاضعين لأحكام بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة تتراوح بين ٣٠٪ الى ٦٠٪ من الأجر الأصلي تبعا لظروف العمل والمخاطر التي يتعرض لها العامل في كل وظيفة أو مهنة على أن يصدر بتحديد هذا البدل قرار من رئيس مجلس الوزراء وقد صدر في هذا الشأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٧ ناصا في المادة (١) منه على منح العاملين الخاضعين لأحكام قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه الموجودين في مواقع العمل بدل ظروف ومخاطر وظيفة بنسبة محددة من المرتب الأصلي – ومفاد ذلك أن المشرع لاعتبارات قدرها قرر منح العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه الموجودين في مواقع العمل بدل ظروف ومخاطر وظيفة بنسبة محددة من المرتب الأصلي – ومفاد ذلك أن المشرع لاعتبارات قدرها قرر منح العاملين بالمناجم والمحاجر الموجودين بمواقع العمل بدل مخاطر وظروف الوظيفة بنسب حددها ، وجاء نص المادة (٩) من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه قاطعا في صراحة ووضوح بأن هذا البدل مقرر للعاملين الموجودين بمواقع العمل ، ورد هذا الحكم وبنفس البيان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢ سالف البيان ، الأمر الذي يتسع معه النص الخاص بمنح هذا البدل ليشمل العاملين بالمكاتب الرئيسية لشركات المناجم والمحاجر غير المتواجدين بحكم عملهم في مواقع الإنتاج و هو تواجد مكاني لعلى أرادها

المشرع وهو بعد هذه الأماكن عن مناطق العمران وجرة الصعوبة للظروف التي يتواجد فيها هؤلاء العاملون حيث ميز في نسب المنح بين طوائف العاملين في مواقع العمل بنسب تتراوح بين ٣٠٪ الى ٦٠٪ من الأجر الأصلي ، وعلى ذلك لا يشمل هذا البدل العاملين في غير مواقع العمل لخروجهم عن النطاق المكاني المقرر البدل من أجله ولو كانوا من نفس طوائف العاملين بمواقع العمل ، ومن ثم يكون ما قامت به بعض شركات المناجم والمحاجر من صرف هذا البدل للعامين بالمكاتب الرئيسية أمر يتعارض وصحيح القانون إذ لا اجتهاد مع صراحة النص – لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم استحقاق العاملين بالمكاتب الرئيسية لشركات المناجم والمحاجر وغير المتواجد بمواقع العمل بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المهنة المقرر للعاملين الموجودين بمواقع العمل طبقا لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٢ المشار إليهما .

(فتوى رقم ٢٨٥ بتاريخ ١٩٨٥/٣/٤ جلسة ١٩٨٥/٢/٢٠ ملف رقم ١٠١/٢/٧)

- ❖ بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء :
- ❖ قرار ويزر الأشغال العامة والموارد المائية رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ بمنح بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص بإصداره ولإغتصابه سلطة رئيس مجلس الوزراء في هذا الشأن :

- من حيث أن البين من هذه النصوص – وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة – أن المشرع رعاية منه للعاملين المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي بالهيئات العامة والهيئات القومية والأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي ، ولاعتبارات خاصة تتعلق بطبيعة عملهم قرر منحهم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة ، كما قرر منحهم وجبة غذائية أو مقابلا نقديا عنها وفقا للقواعد وللوظائف وبالنسب التي وردت بقرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٩٥٥ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ سالف الإشارة إليهما ، وبذلك فإن مناط الحصول على البدل والمقابل النقدي سالفى الذكر هو أن يكون العامل من المشتغلين بإعمال المجاري والصرف الصحي في الجهات المذكورة بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ ومن القائمين بالتنفيذ الفعلي لهذه الأعمال وأن تتطلب طبيعة عمله التواجد الفعلي في مواقع العمل بالنسبة لاستحقاق الوجبة الغذائية أو المقابل النقدي عنها ، ومن ثم فإن مناط الإفادة من أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ هو الاشتغال بالأعمال المنصوص عليها في قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٩٥٥ ، ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ الصادرين تنفيذا لهذا القانون ، وقد جرى قذاء هذه المحكمة أن المشرع قد حرص على إيراد هذا الوصف منسوبا الى العاملين لا الى الجهات الإدارية التي يعملون بها ، وبالتالي فليس بشرط للإفادة من أحكامه أن تكون الجهة ذاتها قائمة على تلك الأعمال على سبيل الانفراد والتخصص ، بل يكفي اشتعال العاملين بها على وجه تتحقق به الحكمة من إيثارهم بالمزايا التي قررها المشرع بالنظر الى ما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر وما يحيط به من مصاعب حدت الى إفرادهم بمعاملة مالية تعوضهم عملا يلاقونه من مشاق وما يتعرضون له من أخطار بغض النظر عما إذا كانت الجهات المشتغلين بها الأعمال بصفة أصلية أو تمارسها بصفة تبعية أو على سبي الخدمة الذاتية مادام أن العاملين أنفسهم من المشتغلين بهذه الأعمال ، ومن حيث إن وزير الأشغال

والموارد المائية قد أصدر القرار رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ بتقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء وأشار في ديباجته الى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ وجاء في مجمله مرددا لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ وقرارات رئيس مجلس الوزراء الصادرة تنفيذا له ، ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أجاز في المادة ٤٢ منه لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح بدلات تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة ، كما ناط المشرع بذات السلطة إصدار قرار بنظام المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم تقرير هذه لمزايا ، ومن ثم لا يكون وزير الأشغال والموارد المائية هو السلطة المختصة في حكم القانون في إصدار قرار يتضمن بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو أى من المزايا العينية لتقرير وجبة غذائية أو مقابل نقدي عنها للعاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أفي نطاق وزارته ، ويغدو من ثم القرار رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص بإصداره ولاغتصابه سلطة رئيس مجلس الوزراء في هذا الشأن ، ومن حيث أنه ولئن كان ما تقدم إلا أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن العاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء لمشتغلين بالمجاري والصرف الصحي يدخلون في عداد العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ وما تضمنه هذا القانون من أحكام وما صدر إعمالا وتنفيذا له من قرارات لرئيس مجلس الوزراء باعتبار أنهم يستمدون الحق في اقتضاء بدل ظروف ومخاطر الوظيفة والمقابل النقدي عن الوجبة الغذائية من القانون مباشرة دون ترخيص أو تقدير لجهة الإدارة في المنح أو المنع وفي تحديد تاريخ الاستحقاق أو تحديد فئات البدل أو الوجبة .

(الطعن رقم ٧١٦١ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا " جلسة ٢٠٠٧/٤/١٢)

- ❖ **لا يجوز التمسك بقرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ وقراره اللاحق رقم ١٣٩ لسنة ١٩٩٨ كسند قانوني للمطالبة بصرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية :**

- ومن حيث إنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن قرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ سالف الإشارة إليه ولئن أشار في ديباجته الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ وجاء في مجمله مرددا أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ وقرارات رئيس مجلس الوزراء الصادرة تنفيذا له إلا أنه يغدو قرارا غير مشروع لصدوره من غير مختص بإصداره ولاغتصابه سلطة رئيس مجلس الوزراء ذلك أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أجاز في المادة ٤٢ منه لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح بدلات تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة ، كما أناط بذات السلطة إصدار قرارات بنظام المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم والموارد المائية ليس سلطة مختصة في حكم القانون في إصدار قرار يتضمن تقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو من المزايا العينية كتقرير وجبة غذائية أو مقابلا عنها للعاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم

٤٧ لسنة ١٩٧٨ في نطاق وزارته ، ومن حيث إنه على هدى ما تقدم فلا يسوغ الاعتصام بقرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ وقراره اللاحق رقم ١٣٩ لسنة ١٩٩٨ كسند قانوني للمطالبة بصرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية .

(الطعن رقم ٩٧٨٤ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١/١٩)

بـــدل الجهـــود الغيـــر عاديـــــة

- **المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضي بأن يستحق الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية لتي يكلف بها من الجهة المختصة – على أن يكون ذلك طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة .**

(طعن رقم ٩٦٦ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/٣/٢٥)

❖ **الفتـــاوى :**

- **العامل الموقوف عن العمل لا يستحق خلال مدة الوقف مقابل الجهود غير العادية أو الأعمال الإضافية أو حوافز الإنتاج المقررة في الجهة التي يعمل بها .**

(ملف رقم ١٠٤٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/٦/٤)

بــدل ساعــات عمــل إضافيــة

- ومن حيث إن مفاد نص المادة ٤٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع قد استن قاعدة عامة مؤداها استحقاق العامة أجرا إضافيا لقاء تشغيله ساعات عمل إضافية تزيد على ساعات العمل الرسمية ، ومن ثم فإنه إذا كانت جهة الإدارة تترخص في تشغيل العاملين لديها ساعات عمل إضافية تزيد على ساعات العمل الرسمية إلا أنها متى استخدمت هذه الرخصة وكلفت العاملين لديها بالعمل ساعات عمل إضافية فإنهم يستحقون لقاء ذلك أجرا إضافيا عنها طبقا للنظام المقرر ، ولا يسوغ قانونا حرمان العامل من هذا الأجر الإضافي وإلا كان في ذلك إثراء للدولة على حساب العامل بغير وجه حق ، فضلا عن انطوائه على الإخلال بقاعدة المساواة بين لعاملين بالتسوية في الأجر بين العاملين غير المتساوين في الظروف من حيث النهوض بعبء العمل وهى نتائج لا يقرها القانون وتأباها العدالة ومصلحة العمل ذاته .

(الطعن رقم ٤٠٠٧ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٣/١٧ ، وانظر الطعن رقم ٦٣٢٢ لسنة ٤٥ق جلسة ٢٠٠٦/٦/١)

❖ الفتــاوى :

❖ بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين والمكافأة المقررة عن ساعات العمل الإضافية - استحقاق أيا منهما لا يحول دون استحقاق الآخر طالما قد توافر في العامل مناط استحقاق كل منهمـا - مـؤدى ذلـك - اسـتبعاد حظـر الجمـع بـين بـدل التفـرغ المقـرر للأخصـائيين التجاريين والمكافأة عن ساعات العمل الإضافية لمخالفته صحيح حكم القانون :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع كان قد أجاز لرئيس الجمهورية بموجب القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه منح بدلات مهنية للحاصلين على مؤهلات معينة أو بسبب أداء مهنة محددة وبمقتضى هذه السلطة وبموجب تفويض رئيس مجلس الوزراء في مباشرة بعض اختصاصات رئيس الجمهورية – بالقرار رقم ٦١٩ لسنة ١٩٧٥ – فقد أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بمنح الأخصائيين التجاريين بدل تفرغ وفقا لضوابط وشروط معينة وبفئات محددة ثم حظر على مستحقي هذا البدل الجمع بينه وبين المكافأة عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية وقد أناط – رئيس الوزراء – بوزير المالية إصدار قرار بتحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ ومنح شاغليها هذا البدل وتبعا لذلك صدر القرار رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ بتحديد تلك الوظائف وحصرها في الوظائف التخصصية الواردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل تجاري عال وبشرط التفرغ وعدم مزاولة المهنة بالخـارج والعضوية بنقابة التجـاريين والخضـوع لأحكام القـانون رقـم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ المشار إليه ، وفي ذات الوقت فقد أوجب المشرع للعامل أجرا مقابل أدائه للأعمال الإضافية التي يطلب إليه القيام بها دون أية سلطة تقديرية في منح ومنع هذا المقابل التزاما بأحكام الدستور – لاحظت الجمعية العمومية أن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق – وعلى ما جرى به قضاء المحكمة الدستورية العليا – أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها ، وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها وكان الدستور إذ يعهد بتنظيم معين الى السلطة التشريعية فإن ما تقرره من القواعد القانونية بصدده لا يجوز أن ينال من الحق محل الحماية الدستورية

سواء بالنقض أو الانتقاص ، وحيث أن البدل الذي يعطي للعامل سواء كان عوضا عن نفقات بتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله أو عن طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه له أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تفرغه للقيام بأعبائها أو غيرها فإذا توافرت في العامل شروط استحقاق البدل – أيا كان مسماه – أو واجه الظروف والمخاطر التي دعت الى تقريره نشأ له الحق في استئدائه بما لا يجوز معه أن يهد المشرع حق العامل فيه لمجرد قيام حقه في بدل آخر غيره ذلك أنه متى تغايرت البدلات – بحسب شروط وظروف كل منها – وتباينت أسباب استحقاقها فإن اجتماع الحقوق فيها – بعد أن استجمع مستحقوها عنصر نشوئها – يتعين أن يكون مشمولا بالحماية الدستورية المقررة للأجر طبقا لما تقدم استبان للجمعية العمومية أن المشرع إذا وضع نصا تشريعيا فقد وجب الالتزام به والامتناع عن مخالفته وأنه من المسلمات أنه في حالة تعارض نص تشريعي مع نص تشريعي آخر وعدم إمكان التوفيق بينهما في الحدود التي رسمت لكل منهما وجب تغليب التشريع الأعلى مرتبة على التشريع الأدنى منه ولما كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ومن بعده القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد نص صراحة على استحقاق العامل أجرا عن الأعمال الإضافية التي يكلف بها من قبل السلطة المختصة فلا يجوز بأداة تشريعية أدنى (كقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦) مخالفة نص القانون المشار إليه أو تعطيل أعمل مقتضاه بالتطبيق على المعروضة حالته لبيان مدى أحقيته في الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين والمكافأة عن ساعات العمل الإضافية ، فقد لاحظت الجمعية العمومية أن مناط استحقاق بدل التفرغ المشار إليه والمنصوص عليه في قرار رئيس مجلس لوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ هو الاشتغال بإحدى الوظائف التخصيصية التي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل تجاري عال والتفرغ لها وعدم مزاولة المهنة بالخارج في حين أن العبرة في استحقاق المكافأة عن ساعات العمل الإضافية طبقا للقانونين رقمى ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو أداء أعمال إضافية تزيد عن الأعمال المنوط بالعامل القيام بها خلال ساعات العمل الرسمية بما مؤداه أن مناط استحقاق البدل المذكور يختلف عن المكافأة عن ساعات العمل الإضافية إذ أن لكل منهما مجاله ومناطه ومن ثم فإن استحقاق أيا منهما لا يحول دون استحقاق الآخر طالما توافر في العامل مناط استحقاق كل منهما ، وتبعا لذلك يكون قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ قد صدر مخالفا لصحيح حكم القانون فيما تضمنه في المادة الثالثة منه من حظر الجمع بين بدل لتفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين وبين المكافأة عن ساعات العمل الإضافية بما يتعين معه استبعاد هذا الحظر من دائرة التطبيق ومن ثم يضحى جليا أحقية المعروضة حالته في الجمع بين بدل التفرع المشار إليه والمكافأة المقررة عن ساعات العمل الإضافية .

(فتوى رقم ٢٩٧ بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٣٠ جلسة ٢٠٠٣/٣/٥ ملف رقم ١٤٤٧/٤/٨٦)

❖ بدل ساعات عمل للمجاري والصرف الصحي :

- مفاد نص المادة الرابعة من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ أن المشرع في سبيل استكمال الرعاية التي أولاها للعاملين بالمجاري والصرف الصحي بالجهات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون ومن بينها العاملين المشتغلين بهذه المرافق بالأجهزة الحكومية

ووحدات الحكم المحلي قرر استحقاقهم جرا إضافيا عن ساعات العمل التي تزيد على ست ساعات يوميا بالنسب والشروط الواردة في المادة الرابعة من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل ، وبالتالي يتعين لاستحقاق أى من العاملين المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب هذا المقابل أن يثبت قيامه بالعمل فعلا ساعات إضافية .

(الطعن رقم ٦٩١٧ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٥/١٢)

- أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للتمريض لا يتوافر بشأنهم مناط استحقاق بدل الحرمان من مزاولة المهنة المقرر للممرضات خريجات الكليات والمعاهد العليا للتمريض
- مناط استفادة خريجات الكليات والمعاهد العليا للتمريض بالزيادة التي أجريت على فئات بدل التفرغ وبدل العدوى المقررين بقرارى رئيس مجلس الوزراء بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وشاغلات لوظائف التمريض في المجموعة التخصصية لوظائف التمريض العالي بالمستشفيات الحكومية والهيئات العامة – البين من مطالعة ديباجة قرارى رئيس الجمهورية رقمى ٢٢١٤ لسنة ١٩٦٠ بمنح بدل حرمان من مزاولة المهنة لخريجات المعهد العالي للتمريض و٢٢٥٥ لسنة ١٩٦٠ بشأن تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أشارا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٧٨ بنظام موظفي الدولة ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتضمنت المدة ٤٢ منع ما يكفل أن تكون الأخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها بالتالي قائما على أساسا موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعة العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي وهى بدل ظروف الوظيفة أو مخاطرها وهذه يمكن تحديدها بوضوح على أساس موضوعية بحتة وكذلك البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها وبناء على المادة ٤٢ سالق الإشارة إليها صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٩٨ لسنة ١٩٩٧ بإعادة تنظيم بدل الحرمان من مزاولة المهنة وبدل العدوى تحت اسم بدل الحرمان من مزاولة المهنة وبدل ظروف ومخاطر الوظيفة وقصرها على المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للتمريض بجامعة المنوفية ليسوا من المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وإنما يخضعون في تحديد مرتباتهم وبدلاتهم لأحكام قانون تنظيم الجامعات وكذلك الحال بالنسبة للمدرسين المساعدين والمعيدين بالمعهد المذكور باعتبارهم خاضعين أيضا في تحديد مرتباتهم وبدلاتهم لأحكام قانون تنظيم الجامعات ويشملهم جميعا جدول المرتبات والوظائف والبدلات الملحق بالقانون المشار إليه ومن ثم لا يتوافر مناط أحقيتهم في بدل الحرمان من مزاولة المهنة وبدل العدوى تأكيدا لما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الشأن والذي لم يطرأ من الموجبات ما يقتضي العدول عنه .

(فتوى رقم ١٢٣٨ بتاريخ ١٩٩٨/١٢/٣ جلسة ١٩٩٨/١١/١٨ ملف رقم ١٣٩٤/٤/٨٦)

بدل الجمع والعطلات والمناسبات الرسمية

- من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن للعامل الحق في إجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية-وأنه يجوز تكليفه بالعمل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها، وينسحب هذا الحكم أيضا علي أيام العطلات الأسبوعية المقررة.

(الطعن رقم ٥٧٥٥ لسنة ٤٨ق "إدارية العليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

❖ أحقية العاملين بالهيئة القومية للبريد الذين يعملون في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية في الحصول علي أجر مضاعف عن هذه الأيام أو أياما عوضا عنها:

- إن لائحة شئون العاملين بالهيئة القومية للبريد الخاصة بتعيينهم وترقياتهم وتحديد رواتبهم ومكافئتهم وسائر شئونهم الوظيفية الأخرى يصدر بها قرار من وزير النقل والموصلات بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة-إن أحكام هذه اللائحة هي التي تسري علي العاملين بالهيئة-إذا لم يرد بها نص خاص ينظم مسألة معينة فتسري أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بما لا يتعارض مع أحكامها-الأصل أن للعامل الحق في أجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية وأنه يجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح عوضا عنها- مؤدي ذلك: أن من يعمل من العاملين بالهيئة القومية للبريد في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية الحق في أن يحصل علي أجر مضاعف أو يمنح أياما عوضا عنها.

(الطعن رقم ٣١٠٣ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٨/٣/١٤)

❖ الفتــاوى:

❖ **مفهوم الأجر المضاعف المستحق عن العمل خلال أيام الجمع والعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ينصرف إلي الأجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية:**

- استظهرت الجمعية العمومية أن الأصل أن يخصص العامل وقته لأداء واجبات وظيفته وأن يقوم بالعمل المنوط به في أيام العمل الأسبوعية وأوقاته الرسمية ولا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا الإجازة مقررة قانونا وفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة وقد حرص المشرع علي منح العامل راحة أسبوعية تستهدف إراحته فترة من الزمن يعود بعدها للعمل وقد جدد نشاطه وقواه وحيويته كما حرص علي منح العامل أجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء وذلك حتى يتمكن العامل من الاحتفال بها نزولا عند طابعها الديني أو الوطني والعطلات الأسبوعية وعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية يجمعها أنها تؤمن للعامل من أسباب الراحة مالا تتيحه الأيام العادية وهو ما ينعكس ختاما علي مصلحة العمل ومن ثم تقترن العطلات الأسبوعية بعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وتأخذ حكمها وتسري مسارها فيما يتعلق بتشغيل العامل خلالها بحيث يستحق العامل أجرا مضاعفا أو يمنح أياما عوضا عنها وفي مقام بيان مفهوم الأجر المضاعف المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة (٦٣) المشار إليها والمستحق للعامل عند تشغيله في أيام العطلات فإنه لا ينبغي تفسيره بمعزل عن نص

(الفقرة الأولي) من ذات المادة والتي قررت منح العامل أجازة بأجر كامل في أيام تلك العطلات بحسبان أن هاتين الفقرتين مرتبطتان ببعضهما ارتباطا لا يقبل التجزئة، ومن ثم فإنه إذا ما تم تشغيل العامل في تلك الأيام فإن ذلك يكون في مقابل أجر كامل مضاعف وهو ما ينصرف إلي ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية. ولم يكن المشرع في حاجة إلي تكرار النص علي ذلك لأنه من قبيل حذف المعلوم، كل ذلك إذا لم يمنح العامل أياما عوضا عن تلك العطلات التي عمل خلالها.

(فتوى رقم ٦٠٠ بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٢١ جلسة ٢٠٠١/٩/٥ ملف رقم ١٤٤٣/٤/٨٦)

- ❖ **جواز تشغيل العامل في أيام الجمع والعطلات والمناسبات الرسمية بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها:**

- **واستظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن الأصل أن يخصص الموظف وقته وجهده لأداء واجبات وظيفته وأن يقوم بالعمل المنوط به في أوقات العمل الرسمية. فإذا اقتضت الضرورة تكليفه بمزيد من العمل يقتضي مزيدا من الجهد يجاوز ما يؤدي في أوقات العمل الرسمية كان ذلك عملا إضافيا يستحق عنه الموظف مقابلا طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة في هذا الشأن. أما عن العطلات الأسبوعية فإنها يجمع بينها وبين عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية أنها أيام راحة تستهدف إراحة العامل فترة من الزمن يعود بعدها للعمل وقد جدد نشاطه وقواه وحيويته. واختفاء العامل بالأعياد والمناسبات الرسمية ولئن كان يتفق مع جلال هذه المناسبات نزولا عند طابعها الديني أو الوطني إلا أنه في ذات الوقت يوفر للعامل من أسباب الراحة مالا تتيحه الأيام العادية، ومن ثم كانت العطلات الأسبوعية فيما تؤمنه للعامل من راحة اليوم الكامل وتتيحه له من أسباب الاسترخاء والترفيه بما ينعكس ختاما علي مصلحة العمل ذاته أقرب إلي أن تقرن بعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وتأخذ حكمها وتسري مسارها فيما يختص بتشغيل العامل خلالها ومن حيث أن الأصل علي ما تقدم أن للعامل الحق في أجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية وأنه يجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها، كان ذات الحكم يسري تبعا وينسحب علي أيام العطلات الأسبوعية المقررة-لذلك: انتهت الجمعي العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلي أحقية العاملين في الحصول علي أجر مضاعف عن العمل أيام العطلة الأسبوعية إذا لم يمنحوا أيام راحة عوضا عنها.**

(فتوى رقم ٩١٥ بتاريخ ١٩٩٢/١٠/١٥ جلسة ١٩٩٢/١٠/٤ ملف رقم ٤٤٢/٦/٨٦)

بــدل الـتـفـــــرغ

❖ **بدل التفرغ للأطباء البشريين وأطباء الأسنان:**

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ بتقرير بدل تفرغ للأطباء البشريين وأطباء الأسنان معدلا بالقرار رقم ٣٦٣٣ لسنة ١٩٦٦-قسم المشرع وظائف الأطباء إلي قسمين: القسم الأول: ويشمل الأطباء كل الوقت وهي من الوظائف المتميزة في الميزانية والتي تقتضي من شاغلها التفرغ للقيام بأعبائها-يمتنع علي هؤلاء الأطباء مزاولة المهنة في الخارج-يتم شغل هذه الوظائف إما بطريق التعيين المبتدأ أو بطريق النقل إليها من وظائف أطباء نصف الوقت وذلك بالشروط التي حددها المشرع-يجوز في هذه الحالة تعويض الطبيب المنقول إلي وظائف كل الوقت بترقيته درجة أو درجتين علي النحو الذي فصلته المادة (٤) من القرار سالف الذكر-يجوز شغل وظائف طبيب كل الوقت بطريق الترقية إليها من وظائف أطباء نصف الوقت-في جميع الأحوال يمنح الأطباء الشاغلون وظائف تتطلب حرمانهم من مزاولة المهنة في الخارج (طول الوقت) بدل التفرغ المقرر طبقا للمادة (٨) من القرار المشار إليه-القسم الثاني: يشمل وظائف أطباء نصف الوقت-تنقسم هذه الوظائف إلي فئات منها أطباء نصف الوقت يرغبون في عدم مزاولة المهنة في الخارج وهؤلاء لا يمنحون البدل طبقا للفقرة الثانية من المادة الثامنة من القرار الجمهوري المشار إليه.**

(طعن ١٢٣٥ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٠)

❖ **الفتــاوى :**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع أجاز لرئيس مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات المذكورة في المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فأصدر نائب رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٢٩١١٢ لسنة ١٩٨١ متضمنا منح بدل وظيفي للأطباء البشريين وأطباء الأسنان الخاضعين لنظام العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات**

العامة الذين يشغلون وظائف تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وقد أناط هذا القرار بالوزير المختص تحديد هذه الوظائف بقرار منه بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتنفاذا لذلك أصدر وزير الداخلية القرار رقم ٤٦٨٣ لسنة ١٩٩١ بتحديد وظائف الأطباء البشريين وأطباء الأسنان التي تستلزم منع شاغليها من مزاولة آنف الذكر وقد حصر هذه الوظائف في مدير عام الإدارة الطبية بمصلحة السجون ومدير المستشفي وطبيب أول ورئيس قسم طبي وطبيب ثان وطبيب ثالث ومن ثم فإن من يشغل إحدى هذه الوظائف يقع علي عاتقه التزام مقتضاه عدم مزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة وذلك لما تستلزمه هذه الوظائف من تفرغ لأداء مهامها وعوضا عن هذا المنع يتقاضي الشاغل لإحدى هذه الوظائف البدل الوظيفي المنصوص عليه في قرار نائب رئيس مجلس الوزراء المشار إليه بمراعاة أن هذا البدل مقرر لأداء وظائف معينة بذاتها فمن يشغل إحدى هذه الوظائف يمتنع عليه مزاولة مهنته خارج نطاق الوظيفة. وخلصت الجمعية العمومية إلي أنه متى صدر قرار من الوزير المختص (وزير الداخلية في الحالة المعروضة) بتحديد وظائف تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة خارج نطاقها فإن من يشغل إحدى هذه الوظائف يحظر عليه مزاولة المهنة سواء حصل علي البدل الوظيفي المقرر لذلك أم لم يحصل عليه وبالتالي يمتنع علي جهة الإدارة السماح لشاغلي الوظائف المشار إليها بمزاولة المهنة في الخارج مقابل حرمانهم من ذلك البدل.

(فتوى رقم ٧٠١ بتاريخ ١٩٩٩/١١/٨ جلسة ١٩٩٩/١٠/١٣ ملف رقم ١٤١٣/٤/٨٦)

- إن قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ وتعديلاته بتقرير بدل تفرغ للأطباء البشريين وأطباء السنان والذي ألغي بصدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩١١ لسنة ١٩٨١ يقضي بمنح الأطباء الشاغلين لوظائف تقتضي الحرمان من مزاولة المهنة في الخارج وهو ما يطلق عليه وظائف كل الوقت بد تفرغ بالكامل كما أجاز ندب أطباء نصف الوقت إلي وظائف كل الوقت مع غلق عياداتهم مقابل تعويضهم بدل عيادة في فترة الندب علي أن يحرم الطبيب المنتدب من هذا البدل عند إلغاء الندب. ويمنح هذا البدل لأطباء نصف الوقت الذين يوفدون في بعثات داخلية تقتضي تفرغهم للدراسة وعدم ممارستهم للمهنة خلالها. مما يفيد أن استحقاق أطباء نصف الوقت لبدل العيادة منوط بشغلهم لوظيفة من وظائف كل الوقت وقيامهم بأعبائهم فعلا، فإذا ما انقطعت مباشرتهم لأعمال الوظيفة التي ندبوا إليها لأي سبب من الأسباب فإن هذا الندب لا يعتبر قائما وبالتالي لا يستحق البدل المشار إليه، وهو ما سبق أن انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ١٩٧٣/٣/٧ ولم يخرج المشرع عن هذا الأصل إلا بالنسبة لأطباء نصف الوقت الذين يوفدون في بعثة داخلية تقتضي تفرغهم الكامل وعدم ممارستهم المهنة خلالها فقرر منحهم هذا البدل. ومن ثم فإن أطباء نصف الوقت الذين يمنحون أجازة دراسية بمرتب أثناء ندبهم لوظائف كل الوقت لا يستحقون بدل العيادة اعتبارا من تاريخ انقطاعهم عن مباشرة أعمال الوظائف المنتدبين إليها وقيامهم بالأجازة الدراسية طالما أن استحقاقهم هذا البدل منوط بندبهم لوظائف كل الوقت ومباشرتهم أعباء هذه الوظائف

فعلا-ولا يحاج في هذا الشأن بما ورد بالنسبة لأطباء نصف الوقت الذين يوفدون في بعثة داخلية إذ أنه ورد بصريح النص وقصره المشرع علي من يوفدون في بعثة داخلية فلا يسري علي من عداهم، ولا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه، ولو أراد المشرع بسط هذا الحكم علي من يوفدون في بعثات خارجية أو منح أو أجازت دراسية لما أعوزه النص علي ذلك صراحة كما فعل بالنسبة لمن يوفد في بعثة داخلية –لذلك: انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلي عدم أحقية أطباء نصف الوقت المنتدبين لوظائف كل الوقت في صرف بدل العيادة أثناء قيامهم بأجازة دراسية بمرتب كامل.

(فتوى رقم ٥٢٢ بتاريخ ١٩٨٥/٤/٢٩ جلسة ١٩٨٥/٤/١٧ ملف رقم ١٠١٠/٤/٨٦)

❖ بدل التفرغ للمهندسين شاغلي الوظائف الهندسية المشتغلين بأعمال هندسية بحتة أو القائمين بالتعليم الهندسي:

- ومن حيث إن مفاد ما تقدم أنه يشترط لمنح بدل التفرغ للمندسين أن يكون العامل حاصلا علي لقب مهندس ومقيدا بنقابة المهندسين وشاغلا وظيفة هندسية وأن يكون مشتغلا بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة أو قائما بالتعليم الهندسي وأن يكون خاضعا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨. ومن حيث إنه علي هدي ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن الطاعنة حاصلة علي بكالوريوس الهندسة عام ١٩٦٩ ومقيدة بنقابة المهندسين وتشغل وظيفة مدير إدارة معامل البحوث بالإدارة العامة لمعامل مصلحة الكيمياء بالإسكندرية وتقع هذه الوظيفة ضمن وظائف المجموعة النوعية لوظائف العلوم ويختص شاغل هذه الوظيفة بالقيام بإجراء الاختبارات الهامة أو الدراسات الفنية والبحثية التي تتطلب خبرة عالية والإشراف علي جميع الدراسات الفنية والبحثية وتوجيهها وتنسيقها ودراسة التقارير وإجراء المتابعة وإبداء الملاحظات والتوجيهات والقيام بما يكلف به في اللجان الفنية الخاصة بالمواصفات والتحايل والدراسات الفنية أو البحوث الصناعية والتكنولوجية وغيرها. ولما كان الثابت مما تقدم أن الطاعنة لا تشغل وظيفة هندسية بالمجموعة النوعية لوظائف الهندسة ولا تقوم بأعمال هندسية بصفة فعلية أو بالتعليم الهندسي، ومن ثم فإنه يكون قد انتفي في شأنها مناط الحصول علي بدل التفرغ المقرر للمهندسين وفقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٦٤ لسنة ١٩٩٥ سالف الإشارة إليه، وتكون مطالبتها بصرف هذا البدل غير قائمة علي سند صحيح من القانون خليقة بالرفض، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب، فإنه يكون قد صادف صحيح حكم القانون، ويغدو الطعن فيه غير قائم علي سند صحيح من القانون خليقا بالرفض.

(الطعن رقم ١٨٧١ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١١/١٦)

❖ الفتــاوى:

❖ بدل التفرغ يكون بنسبة ٣٠% من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها العامل حسب جدول المرتبات المطبق عليه، وليس علي أساس أساسي المرتب مضافا إليه العلاوات الخاصة:

- ومن حيث إن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع لاحظت أن المشرع وإن قرر ضم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل إلا أنه لم يتطرق إلي تعديل بداية ونهاية مربوط الدرجات كما هي واردة بالجداول القائمة حتى يمكن أن تنسب إليها العلاوة الخاصة المزمع منحها لمن يعين مستقبلا باعتبار أنها تحدد بنسبة معينة من هذه البداية، ولا يغير من ذلك أن العامل الذي يعين حديثا يمنح أجرا أساسيا يجاوز بداية الربط المحدد بالجداول الخاصة بنظم التوظف إذ أن الاجر ينصرف فقط إلي إمكانية استحقاق العامل لهذه الزيادة رغم تجاوزها لبداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول المرتبات، وعلي ذلك فإن ضم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل ليس من شأنه أن يصبح بداية أجر التعيين غير محدد تحديدا منضبطا حيث يظل متحركا سنويا بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجر الأساسي منذ بداية الضم في الأول من يوليه سنة ١٩٩٢ فضلا عن أن هذا القول يؤدي إلي اختلاف بداية أجر التعيين من عامل إلي آخر حسب اختلاف الراتب المنسوب إليه بالإضافة المضمومة وهي نتيجة لو أرادها المشرع لنص صراحة علي تعديل بداية الربط بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجور الأساسية، أما أن المشرع لم يفعل فإن إرادته تكون قد انصرفت إلي الإبقاء علي بداية ونهاية ربط الدرجات كما وردت بالجداول المرفقة بنظم المقرر.... يكون بنسبة ٣٠% من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها أي منهم حسب جدول المرتبات المطبق عليهم.

(فتوى رقم ٥٩٩ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١٣ جلسة ٢٠٠٣/٦/١٨ ملف رقم ١٤٦٦/٤/٨٦)

❖ عدم أحقية أعضاء هيئة البحوث بهيئة الطاقة الذرية في صرف بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٦٤ لسنة ١٩٩٥:

- استظهار الجمعية العمومية إن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٨٦) لسنة ١٩٧٧ قرر منح بدل التفرغ للمهندسين العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاع العام شريطة توافر عدة شروط من بينها أن يكون شاغلين لوظائف هندسية مخصصة للمهندسين وهو ذات الشرط الذي سبق أن تضمنه قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ بمنح بدل التفرغ للمهندسين واستثني منه المهندسين أعضاء هيئة البحوث ومساعدي الأبحاث بوزارة البحث العلمي قرار رئيس الجمهورية رقم (٢٨٥٦) لسنة ١٩٦٥. وقد سبق للجمعية العمومية أن انتهت في فتواها (ملف رقم ١٣٦/٤/٨٦) بجلستها المنعقدة في ١٩٩٢/٤/١٢ تأكيدا لفتواها ملف رقم ١١٣٦/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة في ١٩٨٩/٤/٥ إلي أن "أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من المهندسين لا يتوافر في شأنهم الشروط المقررة لاستحقاق البدل المشار إليه إذا أنهم لا يشغلون وظائف هندسية مخصصة في الميزانية للمهندسين وإنما يشغلون وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وينهضون بالتعليم فيها الذي يتصف من حيث الأصل بوصف التعليم الجامعي لا محض التعليم الهندسي وعلي ضوء ما تقدم فلا سبيل إلي أفادتهم من بدل التفرغ المقرر للمهندسين بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٨٦) لسنة ١٩٧٧". كما أصدر رئيس مجلس الوزراء بموجب السلطة التي خولته إياها المادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ قراره الرقيم ١٢٦٤ لسنة ١٩٩٥ والذي

جعل استحقاق بدل التفرغ المقرر به مقصور بحسب صريح عبارة المادة الولي من هذا القرار علي المهندسين أعضاء نقابة المهندسين الذين يشغلون وظائف هندسية مخصصة في الموازنة والقائمين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة أو القائمين بالتعليم الهندسي الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة و هو ما من مؤداه إن تخلف أحد هذه الشروط يؤدي إلي تخلف مناط استحقاق البدل المذكور-لما كان ما تقدم و كان الثابت مما سلف إن أعضاء هيئة البحوث بهيئة الطاقة الذرية (حسبما جاء بكتاب الهيئة رقم ١٢-٥٥٩ بتاريخ ١٩٩٤/٨/١٣) لا يشغلون وظائف مخصصة في الميزانية لمهندسين وأن الهيئة المذكورة قد انسلخت تبعيتها عن وزارة البحث العلمي وأضحت بموجب المادة الأولي من قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٠٣ لسنة ١٩٧٧ المشار إليه تابعة لوزير الكهرباء والطاقة مما لم يعد معه محل للنظر في مدى استحقاق أعضاء هيئة البحوث بها في هذا البدل بالاستثناء من شرط شغل وظائف مخصصة في الميزانية لمهندسين تطبيقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٥٦ لسنة ١٩٦٥ فلا محيص والأمر كذلك من القول بعدم استحقاقهم بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧. ومن ناحية أخرى فإنه لما كان هؤلاء فضلا عن إنهم لا يشغلون وظائف مخصصة في الميزانية لمهندسين فإنهم لا يخضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وإنما يسري عليهم اللائحة التنفيذية لهيئة الطاقة الذرية المشار إليها وقانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة وبما لا يتعارض مع أحكامها فمن ثم يتخلف بشأنهم أيضا مناط استحقاق بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٦٤ لسنة ١٩٩٥.

(فتوى رقم ٩٤٦ بتاريخ ١٩٩٨/٨/١٠ جلسة ١٩٩٨/٨/٦ ملف رقم ١٣٥٤/٤/٨٦)

- استظهار الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن استحقاق بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٦٤ لسنة ١٩٩٥ مقصور بحسب صريح عبارة المادة (الأولي) من هذا القرار علي المهندسين أعضاء نقابة المهندسين الذين يشغلون وظائف هندسية مخصصة في الموازنة والشاغلين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة أو القائمين بالتعليم الهندسي الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأن تخلف أحد هذه الشروط يؤدي إلي تخلف مناط استحقاق البدل المذكور-لاحظت الجمعية من مطالعة بطاقة وصف وظيفة المعروضة حالته أن هذه الوظيفة لا يشغلها إلا المهندسين الحاصلين علي مؤهل عالي هندسي مناسب وأن واجباتها ومسئوليتها تتضمن اختصاصات هندسية مضافا إليها اختصاصات إشرافية وإدارية وأن هذه الإضافة لا تخل بخلوص هذا الاختصاص الهندسي بحيث يعتبر شاغلها قائما بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة وأنه إذا كان المعروضة حالته حاصلا علي مؤهل عالي هندسي مناسب لطبيعة الوظيفة ومقيدا بنقابة المهندسين، فمن ثم فإنه يتوافر في شأنه مناط استحقاق البدل المشار إليه.

(فتوى رقم ١٤٧ بتاريخ ١٩٩٨/٢/١٥ جلسة ١٩٩٨/١/٢١ ملف رقم ١٣٦٩/٤/٨٦)

❖ **عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة بالجامعات في بدل التفرغ المستحق للمهندسين:**

- استعرضت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٩٢/٥/٣١ إفتاءها السابق الصادر بجلسة ١٩٨٩/٤/٥ الذي انتهت فيه إلي عدم أحقية الدكتور..... المدرس بكلية الهندسة والتكنولوجيا بجامعة قناة السويس في صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ والمؤيد بفتواها الصادرة بجلسة ١٩٩٢/٤/١٢ واستبان لها أن المادة ١٩٥ من قانون ٧تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص علي أن "مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس و بدلاتهم وقواعد تطبيقها علي الحاليين منهم مبينة بالجدول المرفق لهذا القانون". وأن المادة الأولي من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ بشأن منح بدل تفرغ للمهندسين تنص علي أن "يمنح بدل تفرغ للمهندسين أعضاء نقابة المهندسين بشرط أن يكونوا شاغلين لوظائف هندسية مخصصة في الميزانية للمهندسين وأن يكونوا مشتغلين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة أو قائمين بالتعليم الهندسي" وأن المادة الثانية من ذات القرار تنص علي أن "يمنح البدل المشار إليه بالفئات الآتية: ١١ جنيها شهريا لمهندسي الفئات السابعة والسادسة والخامسة والرابعة. ١٥ جنيها شهريا لمهندسي الفئات الثالثة والثانية والأولي ويحرم من هذا البدل كل من يعمل في الخارج".

واستظهرت الجمعية العمومية من تلك النصوص أن المشرع قرر بدل تفرغ للمهندسين العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاع العام شريطة أن تظللهم عضوية نقابة المهندسين وأن يكونوا شاغلين بصفة فعلية لوظائف هندسية مخصصة في الميزانية لمهندسين أو قائمين بالتعليم الهندسي وإذ كان أعضاء هيئات التدريس بالجامعات بتنظيمهم كادر وظيفي خاص قرره المشرع بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه وحدد علي مقتضاه مرتباتهم وعلاواتهم ومعاشاتهم ولم تتضمن هذه القواعد تقرير بدل تفرغ لأعضاء هيئة التدريس من المهندسين، فمن ثم يمتنع الرجوع في هذا الشأن إلي القواعد العامة المقررة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام باعتبارها الشريعة العامة لنظام التوظف. يضاف إلي ذلك أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من المهندسين لا يتوافر في شأنهم الشرط المقرر لاستحقاق البدل المشار إليه إذ أنهم لا يشغلون وظائف هندسية مخصصة في الميزانية للمهندسين وإنما يشغلون وظائف أعضاء هيئة تدريس بالجامعة وينهضون بالتعليم فيها الذي يتصف من حيث الأصل بوصف التعليم الجامعي لا محض التعليم الهندسي. وعلي ضوء ما تقدم فلا سبيل إلي إفادتهم من بدل التفرغ المقرر للمهندسين بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧. ولما كان طلب إعادة النظر الماثل لا يتضمن من الواقعات جديدا يقتضي له العدول عن الإفتاء السابق الصادر بجلسة ١٩٨٩/٤/٥ بما لا سبيل معه إلي استحقاق بدل التفرغ في الحال المعروض إلا بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء في هذا الشأن علي وجه يتيح هذا الاستحقاق إذا ما استقامت دواعيه ومبرراته-لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلي عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة بالجامعات بدل التفرغ المستحق للمهندسين بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ تأكيدا للإفتاء السابق للجمعية في هذا الشأن.

(فتوى رقم ٥٧٠ بتاريخ ١٩٩٢/٦/٨ جلسة ١٩٩٢/٥/٣١ ملف رقم ١٢٥٧/٤/٨٦)

بــدل التفرغ للمهندسين الزراعيــين

- ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن رئيس مجلس الوزراء بموجب السلطة التي خوله إياها المشرع في المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أصدر قراره رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ والذي منح بموجبه المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين أعضـاء نقابـة البيطـريين الخاضـعين لأحكـام قـانون نظـام العـاملين المـدنيين بالدولـة المشار إليه الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ و عدم مزاولة المهنة في الخارج بدل التفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة، وناط هذا القرار بوزير الزراعة والثروة الحيوانية والسمكية واستصلاح الأراضي بالاتفاق مع الجهاز المركـزي للتنظيم والإدارة تحديـد الوظـائف التـي يمـنح شـاغلوها هـذا البـدل، وبموجب ذلك أصدر وزير الزراعة القرار رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ بمنح هذا البدل للمهندسين الزراعيين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليـه الشـاغلين للوظـائف التـي تتطلـب لشـغلها الحصـول علـي بكـالوريوس الزراعـة المتوسط أو دبلوم الزراعة الثانوية، ثم تلي ذلك صدور قراري وزير الزراعة رقمي ٩١٨ لسنة ١٩٩٦و ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ حيث حدد (أولهما) مجالات العمل الزراعي، وبموجـب (الأخيـر) منهمـا مـد الحـق فـي الحصـول علـي هـذا البـدل إلـي المهندسـين الـزراعيين أعضـاء نقابـة المهـن الزراعيـة الخاضـعين لأحكـام قـانون نظـام العـاملين المدنيين بالدولة الحاصلين علي مؤهل زراعي عال أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية الشاغلين لوظائف تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي وفقا لما يتضمنه القرار رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وبطاقة وصـف الوظيفـة وذلـك بغـض النظـر عـن المؤهـل المتطلـب لشـغل هـذه الوظيفـة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة التي يشغلها العامل.

(الطعن رقم ٧٣١ لسنة ٥١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٧/٥/٢٤)

❖ مطالبة العامل بحساب بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بنسبة ٣٠٪ من بداية ربط درجة الوظيفة التي يشغلها مضافا إليه العلاوات الخاصة يخالف صحيح حكم القانون:

- ومن حيث أن المادة الأولي من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ في شأن تقرير بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين، تنص علي أن يمـنح المهندسـون الزراعيـون أعضـاء نقابـة المهـن الزراعيـة، والأطبـاء البيطريـون أعضاء نقابة البيطريين الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ و عدم مزاولة المهنة في الخارج، الخاضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة. وأن الواضح من هذا الـنص أن بـدل التفـرغ الـذي قـرره للمهندسـين الـزراعيين أعضـاء نقابـة المهـن الزراعية وللأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج من العاملين الخاضعين لأحكام قانون

نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بمنح نسبة ٣٠٪ من بداية الأجر الأساسي المقرر لدرجة الوظيفة، طبقا للجدول رقم (٢) المرفق بهذا القانون، وليس علي أساس الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل. ومن حيث أن العلاوات الخاصة التي تقررت بدءا من القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ والتي تمنح بنسبة عينة من الأجر الأساسي المستحق للعامل الموجود في الخدمة في تاريخ معين حدده كل قانون من قوانين تقريرها، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لم يعين بعد صدور القانون أو القوانين المقررة لهذه العلاوات ويتحقق بها زيادة حتمية في أجور العاملين وتتبع الأجر الأساسي وتتحدد علي قيمته بالنسبة المقررة لها، وتصرف مع الأجر كتابة من توابعه اللصيقة به، وتضم تباعا إلي الأجر الأساسي لتصير جزءا منه في تواريخ متتالية حددها المشرع، هذه العلاوات الخاصة تقررت أصلا منفصلة عن الأجر الأساسي أي بعيدة عن تعديل بدايات ونهايات الأجور المقررة لدرجات الوظائف التي حددها جدول الأجور ذاته، ومن ثم فإن مطالبة الطاعن بحساب بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بنسبة ٣٠٪ من بداية ربط درجة الوظيفة التي يشغلها مضافا إليه هذه العلاوات الخاصة، يكون غير قائم علي سند من القانون، جديرا بالرفض، وإذ قضي الحكم المطعون فيه بهذا، فإنه يكون قد أصاب صحيح حكم القانون، ويغدو الطعن عليه غير قائم علي سند من القانون، حتى يتعين معه الحكم برفضه، وإلزام الطاعن المصروفات، عملا بحكم المادة ١٨٤ مرافعات.

(الطعن رقم ٥٩٦٠ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٣/١٢/١١)

- ❖ إذا ثبت أن بدل التفرغ قد صرف للعامل المستحق له بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر من مكافآت تشجيعية أو حوافز، فإنه يتعين استنزال ما تم صرفه من هذه المكافآت أو الحوافز من متجمد بدل التفرغ المستحق صرفه للعامل:

- ومن حيث إنه ولئن كان بدل التفرغ ثابت لمستحقيه وواجب الأداء لهم إلا أنه متى ثبت أنه صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر من مكافآت تشجيعية أو حوافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمد هذا البدل ما صرف لمستحقيه بهذه المثابة. ومن حيث إنه بناء علي ما تقدم، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدهم من العاملين بالإدارة الزراعية بأبو تيج التابعة لمديرية الزراعة بأسيوط، ويشغل الأول وظيفة مهندس زراعي أول، ويشغل الباقون وظيفة فني زراعي (مشرف زراعي)، ومقيدون بنقابة المهن الزراعية علي النحو الوارد ببطاقة قيد كل منهم بهذه النقابة. ولما كانت الوظيفة التي يشغلها كل من المذكورين وارده بقرار وزير الزراعة رقم ٥٦٦١ لسنة ١٩٧٦ الآنف الذكر، كما لم يثبت مزاولة كل منهم المهنة في الخارج، فمن ثم يستحقون صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين المطالب به، مع صرف الفروق المالية المترتبة علي ذلك اعتبارا من ١٩٨٩/٤/٢٣ (الخمس سنوات السابقة علي تاريخ إقامة الدعوى محل الطعن الحاصل في ١٩٩٤/٤/٢٣) عملا بأحكام التقادم الخمسي، وخصم ما يكون قد صرف لهم من مكافآت أو حوافز بديلة بذات فئة البدل وشروط استحقاقه. ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وإن انتهي إلي الأخذ بهذا النظر، وصادف فيه حكم القانون، إلا أنه جانبه الصواب في عدم

التحفظ في قضائه إلي وجوب خصم ما يكون قد تقاضاه المطعون ضدهم من مكافآت أو حوافز بديلة بذات فئة البدل وشروط استحقاقه مما يتعين تعديل هذا الحكم في هذا الشأن والقضاء بما تقدم، مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات عملا بحكم المادة (١٨٦) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

(الطعن رقم ٦٥٧٥ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٣/١/١٨)

- **بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين إذ تقرر بأداته القانونية السليمة واستقام علي صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته فقد أضحي متعين التنفيذ قانونا بدءا من تاريخ تقريره ولا يحول دون تنفيذه أو ترتيب آثاره أي توجيهات أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره:**
- **ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى علي أن بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٨ لسنة ١٩٧٦، وقرار وزير الزراعة رقم ٥٦٦١ لسنة ١٩٧٦، إذ تقرر بأداته القانونية السليمة واستقام علي صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته بتوافر الإعتمادات المالية اللازمة لتنفيذه اعتبارا من ١٩٧٧/٤/١ فقد أضحي متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ ولا يحول دون تنفيذه أو ترتيب آثاره أي توجيهات أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره وأن مناط استحقاق هذا البدل وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما أن يكون الطالب مهندسا زراعيا ومقيدا بنقابة المهن الزراعية ويشغل إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعية المشار إليه، علي سبيل الحصر. ومن حيث أن الثابت أن المدعية حاصل علي بكالوريوس في الزراعة سنة ١٩٧٦، وعينت بالقرار رقم ٧٣٦ لسنة ١٩٧٩، وتسلمت العمل بتاريخ ١٩٧٩/٩/٣، ومقيدة بنقابة المهن الزراعية، وتشغل وظيفة مهندسة زراعية، وهي إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعة رقم ٥٦٦١ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه، ومن ثم فإنه يتوافر في شأنها شروط استحقاق بدل التفرغ الذي تطالب به، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلي غير هذا المذهب فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون حريا بالإلغاء.**

(الطعن رقم ٤٣٤٧ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/٣)

- ❖ **يسري علي بدل تفرغ الزراعيين حكم التقادم الخمسي فيما يتعلق بالماهيات وما في حكمها:**

- **المادة ٢١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١-قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٩ لسنة ١٩٧٥ بتفويض رئيس مجلس الوزراء في مباشرة بعض اختصاصاته- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٨ لسنة ١٩٧٦ بمنح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية بدل تفرغ. صدر بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين بأداة قانونية سليمة واستقام علي سند صحيح مستكملا سائر مقوماته وإعتماداته المالية اعتبارا من أول أبريل سنة ١٩٧٧- لا يحولا دون تنفيذ القرار الصادر به أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما لم تتقرر بأداة قانونية تتضمن إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره-متى ثبت صرف**

هذا البدل تحت مسمي آخر فيجب استنزال ما صرف من متجمد البدل المستحق-يسري علي هذا البدل حكم التقادم الخمسي فيما يتعلق بالماهيات و ما في حكمها-تقضي المحكمة بهذا التقادم من تلقاء نفسها حرصا علي استقرار الأوضاع الإدارية و عدم تعرض الموازنة للمفاجآت والاضطراب و نزولا علي طبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الحكومة بموظفيها.

(الطعن رقم ٢٨٦٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٣/١٢)

❖ **الفتــاوى:**

- **لاحظت الجمعيــة العموميــة لقسـمي الفتـوى والتشـريع أن المشـرع وإن قـرر ضـم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل إلا أنه لم يتطرق إلي تعديل بداية ونهاية مربوط الدرجات كما هي واردة بالجداول القائمة حتى يمكن أن تنسب إليها العلاوة الخاصة المزمع منحها لمن يعين مستقبلا باعتبار أنها تحدد بنسبة معينة من هذه البداية، ولا يغير من ذلك أن العامل الذي يعين حديثا يمنح أجرا أساسيا يجاوز بداية الربط المحدد بالجداول الخاصة بنظم التوظف إذ أن الاجر ينصرف فقط إلي إمكانية استحقاق العامل لهذه الزيادة رغم تجاوزها لبداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول المرتبات، وعلي ذلك فإن ضم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل ليس من شأنه أن يصبح بداية أجر التعيين غير محدد تحديدا منضبطا حيث يظل متحركا سنويا بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجر الأساسي منذ بداية الضم في الأول من يوليه سنة ١٩٩٢ فضلا عن أن هذا القول يؤدي إلي اختلاف بداية أجر التعيين من عامل إلي آخر حسب اختلاف الراتب المنسوب إليه الإضافة المضمومة وهي نتيجة لو أرادها المشرع لنص صراحة علي تعديل بداية الربط بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجر الأساسية، أما أن المشرع لم يفعل فإن إرادته تكون قد انصرفت إلي الإبقاء علي بداية ونهاية ربط الدرجات كما وردت بالجدول المرفقة بنظم التوظف، الأمـر الـذي مـن مقتضـاه لازمـة أن صـرف يشـغلها أي مـنهم حسـب جـدول المرتبـات المطبق عليهم.**

**(فتوى رقم ٥٩٩ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١٣ جلسة ٢٠٠٣/٦/١٨
ملف رقم ١٤٦٦/٤/٨٦)**

- **استحقاق بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة منوط بشغل إحدى الوظائف التي تقتضي التفرغ و عدم مزاولة المهنة في الخارج والتي يلزم أن يصدر بتحديدها قرار من وزير الزراعة وذلك تأسيسا علي أن المشرع أجاز لرئيس مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات المذكورة في المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فأصدر رئـيس مجلـس الـوزراء القـرار رقـم ١٦٦٤ لسـنة ١٩٩٥ بتقريـر مـنح المهندسـين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة وقد ناط هذا القرار بوزير الزراعة بالاتفاق مع رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحديد الوظائف التي يمنح شاغلوها هذا البدل ونفاذا لذلك**

أصدر وزير الزراعة واستصلاح الأراضي القرار رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ بمنح هذا البدل للمهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الشاغلين للوظائف التي تتطلب لشغلها الحصول علي بكالوريوس زراعة أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية. ثم أعقب ذلك بإصداره القرارين رقمي ٩١٨و ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ محددا في أولهما مجالات العمل الزراعي وفي ثانيهما مد حق الحصول علي البدل سالف البيان إلي المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الشاغلين للوظائف التي تتطلب لشغلها الحصول علي مؤهل زراعي عال أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية الشاغلين لوظائف تتضمن واجباتها ومسئوليتها أحد مجالات العمل الزراعي وفقا لبطاقة شغل الوظيفة وذلك بغض النظر عن المؤهل المتطلب لشغل هذه الوظيفة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها. وأنه لئن كان رئيس مجلس الوزراء قد عهد في قراره رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ المشار إليه إلي وزير الزراعة واستصلاح الأراضي إصدار قرار بتحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج التي يستحق شاغلوها بدل التفرغ المشار إليه إلا أن ذلك لا يتضمن ما يجيز للوزير إجراء ذلك التحديد علي أساس مجالات زراعية معينة. والقول بغير ذلك يشكل خروجا علي مقتضي التفويض ويتعارض مع الحكم المنصوص عليه في المادة الأولي من قرار رئيس مجلس الوزراء الأساس التشريعي لهذا البدل والذي قرر منح بدل التفرغ للعاملين الذين يشغلون وظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج مما يعني أن المناط في استحقاق البدل هو الخضوع لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأن يكون العامل من المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية أو من الأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الشاغلين لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج علي أن يصدر بتحديد هذه الوظائف قرار من وزير الزراعة فالأساس هو تحديد وظائف بذاتها تستلزم التفرغ وليس تحديد مجالات العمل الزراعي وينبني علي ذلك أنه إذا صدر هذا القرار محددا وظائف بذاتها فإن شاغلي هذه الوظائف يستحقون البدل بصرف النظر عن أماكن عملهم ودون أن يمنع استحقاقهم إياه عدم ذكر أماكن عملهم في قرار الوزير مع مراعاة الالتزام عند إصدار مثل ذلك القرار بحدود التفويض المقرر بمقتضي قرار رئيس مجلس الوزراء وتحديد الوظائف التي تستلزم التفرغ دون أن يتجاوزه إلي خلاف ذلك من تحديد مجالات العمل الزراعي وطالما لم يصدر قرار من وزير الزراعة علي النحو الذي تطلبته أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء المقرر لهذا البدل فإن الحق في استحقاقه يظل معلقا علي صدور هذا القرار فإذ صدر محددا وظائف معينة بذاتها فإن من يشغل إحدى هذه الوظائف من العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يستحق صرف البدل المشار إليه أيا كانت الجهة التي يعمل بها.

(فتوى رقم ٢٨١ بتاريخ ٢٠٠٢/٤/١١ جلسة ٢٠٠١/١١/٧ ملف رقم ١٤٤٥/٤/٨٦)

- **استحقاق المهندسين الزراعيين لبدل التفرغ منوط بشغل إحدى الوظائف التي تقتضي التفرغ ويصدر بتحديدها قرار من وزير الزراعة:**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع أجاز لرئيس مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات المذكورة في المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فأصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ قرر بموجبه منح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة وقد ناط هذا القرار بوزير الزراعة واستصلاح الراضي بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحديد الوظائف التي يمنح شاغلوها هذا البدل ونفاذا لذلك أصدر وزير الزراعة القرار رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ بمنح هذا البدل للمهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الشاغلين للوظائف التي تتطلب لشغلها الحصول علي بكالوريوس زراعة أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية ثم أعقب وزير الزراعة ذلك بإصدار قراريه رقمي ٩١٨و ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ في ١٩٩٦/٨/١٠ حدد أولهما مجالات العمل الزراعي وفي ثانيهما مد الحق في الحصول علي هذا البدل إلي المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الحاصلين علي مؤهل زراعي عال أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية الشاغلين لوظائف تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي وفقا لبطاقة وصف الوظيفة والقرار رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وذلك بغض النظر عن المؤهل المتطلب لشغل هذه الوظيفة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها. وارتأت الجمعية العمومية-أن رئيس مجلس الوزراء قد عهد في قراره رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ المشار إليه إلي وزير الزراعة واستصلاح الأراضي بقرار يصدره تحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج التي يستحق شاغلوها بدل التفرغ المشار إليه ولا يتضمن هذا التفويض ما يجيز للوزير إجراء ذلك التحديد علي أساس مجالات زراعية معينة. والقول بغير ذلك يشكل خروجا علي مقتضي التفويض ويتعارض مع الحكم المنصوص عليه في صدر المادة الولي من قرار رئيس مجلس الوزراء الأساس التشريعي لهذا البدل والذي قرر منح بدل التفرغ للعاملين الذين يشغلون وظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج مما يعني أن المناط في استحقاق البدل هو الخضوع لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأن يكون العامل من المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية أو من الأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الشاغلين لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج علي أن يصدر بتحديد هذه الوظائف قرار من وزير الزراعة فالأساس هو تحديد وظائف بذاتها تستلزم التفرغ وليس تحديد مجالات العمل الزراعي وينبني علي ذلك أنه إذا صدر هذا القرار محددا وظائف بذاتها فإن شاغلي هذه الوظائف يستحقون البدل بصرف النظر عن أماكن عملهم ودون أن يمنع استحقاقهم إياه عدم ذكر أماكن عملهم في قرار الوزير مع مراعاة الالتزام عند إصدار مثل ذلك القرار بحدود التفويض المقرر**

بمقتضي قرار رئيس مجلس الوزراء وتحديد الوظائف التي تستلزم التفرغ دون أن يتجاوزه إلي خلاف ذلك من تحديد مجالات العمل الزراعي. وخلصت الجمعية العمومية مما تقدم إلي أن استحقاق المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لبدل التفرغ رهين بصدور قرار من وزير الزراعة-باعتباره الوزير المختص طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء الزراعة-باعتباره الوزير المختص طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥-بتحديد وظائف معينة بذاتها تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج وطالما لم يصدر قرار من وزير الزراعة علي النحو الذي تطلبته أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء المقرر لهذا البدل فإن الحق في استحقاقه يظل معلقا علي صدور هذا القرار فإذا صدر محددا وظائف معينة بذاتها فإن من يشغل إحدى هذه الوظائف من العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يستحق صرف البدل المشار إليه أيا كانت الجهة التي يعمل بها.

(فتوى رقم ٣١٤ بتاريخ ٢٠٠٠/٦/٥ جلسة ٢٠٠٠/٥/٣ ملف رقم ١٣٩٨/٤/٨٦)

❖ أحقية المهندسين الزراعيين شاغلي وظائف أخصائي تغذية وموجه تغذية وفني زراعي وفني تغذية بالمجموعة النوعية لوظائف الزراعة والتغذية العاملين بجامعة الزهر في بدل التفرغ:

- تبينت الجمعي العمومية أن رئيس مجلس الوزراء أصدر بموجب السلطة التي خولته إياها المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قراره الرقيم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ قرر بموجبه منح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة. وناط هذا القرار بوزير الزراعة والثروة الحيوانية والسمكية واستصلاح الأراضي بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحديد الوظائف التي يمنح شاغلوها هذا البدل. وبموجب ذلك إصدار وزير الزراعة قراره الرقيم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ بمنح هذا البدل للمهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الشاغلين للوظائف التي تتطلب لشغلها الحصول علي بكالوريوس زراعة أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية. ثم أعقب وزير الزراعة ذلك بإصدار قراريه رقمي ٨١٨و ٨١٩ لسنة ١٩٩٦ في ١٩٩٦/٨/١٠ حدد في أولهما مجالات العمل الزراعي وبموجب الخير منهما مد الحق في الحصول علي هذا البدل إلي المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الحاصلين علي مؤهل زراعي عال أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية الشاغلين لوظائف تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي وفقا لما يتضمنه القرار رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وبطاقة وصف الوظيفة وذلك بغض النظر عن المؤهل المتطلب لشغل هذه الوظيفة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة التي يشغلها العامل وفي مقام تحديد مجالات العمل الزراعي أورد

قرار وزير الزراعة المشار إليه "تنظيم وتنفيذ الصناعات الغذائية والألبان والعجائن وعصر الزيوت والإشراف علي تصنيعها ونوعيتها وجودتها وصلاحيتها للاستغلال الآدمي من بين هذه المجالات". وجاءت عبارة القرار في هذا الشأن من الشمول والعموم علي نحو يجعلها تتسع للمهندسين الزراعيين الشاغلين لوظائف أخصائي وفني تغذية بالمدن الجامعية التي تشمل واجباتها (وفقا لما تضمنته بطاقة وصفها) الإشراف علي عملية إعداد وطهي المواد الغذائية وتقديمها للطلاب والقيام بجمع العينات وإرسالها للتحاليل بحسبان أن الإشراف علي تصنيع المواد الغذائية ومدى جودتها وصلاحيتها للاستهلاك الآدمي يدخل في مجالات العمل الزراعي وفقا لقرار وزير الزراعة المشار إليه-لما كان المهندسين أعضاء نقابة المهن الزراعية الشاغلين لوظائف أخصائي وموجه وفني تغذية بجامعة الزهر يخضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وأنه يدخل في واجبات وظائفهم الإشراف علي عملية إعداد وطهي المواد الغذائية وتقديمها للطلاب والقيام بجمع العينات وإرسالها للتحاليل والإشراف علي عملية استلام التغذية وتسليمها ومتابعة العمل في المطاعم وإجراء البحوث الزراعية والإشراف علي زراعات حقول إنتاج التقاوي ودراسة أساليب استخدام الآلات الزراعية وهو ما يدخل (حسبما تقدم بيانه) في مجالات العمل الزراعي وفقا لقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه ومن ثم فإن المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الشاغلين لهذه الوظائف أخصائي بجامعة الأزهر يستحقون بدل التفرغ-لا يقدح في ذلك أن هذه الوظائف لا يشترط لشغلها الحصول علي مؤهل زراعي بذاته بحسبان أن مناط منح هذا البدل إلي المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية أصبح (بعد العمل بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه) هو مجرد شغل أحدى الوظائف التي تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد المجالات الزراعية علي النحو الذي حدده قرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وهو الأمر المتحقق في شاغلي هذه الوظائف علي النحو السالف بيانه.

(فتوى رقم ٤٤٥ بتاريخ ١٩٩٨/٤/٤ جلسة ١٩٩٨/٤/١ ملف رقم ١٣٧٥/٤/٨٦)

- ❖ أحقية شاغلي وظائف فني تغذية وأخصائي تغذية بالمدن الجامعية في بدل التفرغ:
- ❖ تبينت الجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء أصدر (بموجب السلطة التي خولته إياها المادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة) قراره الرقيم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ قرر بموجبه منح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والأطباء البيطريين أعضاء نقابة البيطريين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة وناط هذا القرار بوزير الزراعة والثروة الحيوانية والسمكية واستصلاح الأراضي بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحديد الوظائف التي يمنح شاغلوها هذا البدل. وبموجب ذلك أصدر وزير الزراعة قراره الرقيم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ بمنح هذا البدل للمهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الشاغلين للوظائف التي تتطلب لشغلها الحصول علي بكالوريوس زراعة أو دبلوم

الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية. ثم أعقب وزير الزراعة بإصدار قراريه رقمي ٨١٨و ٨١٩ لسنة ١٩٩٦ في ١٩٩٦/٨/١٠ حدد في أولهما مجالات العمل الزراعي وبموجب الخير منهما مد الحق في الحصول علي هذا البدل إلي المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الحاصلين علي مؤهل زراعي عال أو دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية الشاغلين لوظائف تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي وفقا لما يتضمنه القرار رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وبطاقة وصف الوظيفة وذلك بغض النظر عن مؤهل المتطلب لشغل هذه الوظيفة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة التي يشغلها العامل-وفي مقام تحديد مجالات العمل الزراعي أورد قرار وزير الزراعة المشار إليه "تنظيم وتنفيذ الصناعات الغذائية والألبان والعجائن وعصر الزيوت والإشراف علي تصنيعها ونوعيتها وجودتها وصلاحيتها للاستغلال الآدمي من بين هذه المجالات". وجاءت عبارة القرار في هذا الشأن من الشمول والعموم علي نحو يجعلها تتسع للمهندسين الزراعيين الشاغلين لوظائف أخصائي وفني تغذية بالمدن الجامعية التي تشمل واجباتها (وفقا لما تضمنته بطاقة وصفها) الإشراف علي عملية إعداد وطهي المواد الغذائية وتقديمها للطلاب والقيام بجمع العينات وإرسالها للتحاليل بحسبان أن الإشراف علي تصنيع المواد الغذائية ومدى جودتها وصلاحيتها للاستهلاك الآدمي يدخل في مجالات العمل الزراعي وفقا لقرار وزير الزراعة المشار إليه-لا ريب في أن المهندس أعضاء نقابة المهن الزراعية والشاغلين لوظائف أخصائي وفني تغذية بالمدن الجامعية يخضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ولا ينفي عنهم ذلك ما قد يكون من تنظيم لبعض شئونهم بموجب قانون تنظيم الجامعات أو اللوائح الجامعية وأن يدخل في واجبات وظائفهم الإشراف علي عملية إعداد وطهي المواد الغذائية وتقديمها للطلاب والقيام بجمع العينات وإرسالها للتحاليل وهو ما يدخل (حسبما تقدم بيانه) في مجالات العمل الزراعي وفقا لقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه ومن ثم فإن المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والشاغلين لوظائف أخصائي وفني تغذية بالمدن الجامعية يستحقون بدل التفرغ-ولا يقدح في ذلك أن هذه الوظائف لا تنتمي إلي مجموعة الوظائف الدراسة ولا يشترط لشغلها الحصول علي مؤهل زراعي بذاته بحسبان أن مناط منح هذا البدل إلي المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية أصبح (بعد العمل بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه) هو مجرد شغل إحدى الوظائف التي تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد المجالات الزراعية علي النحو الذي حدده قرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وهو الأمر المتحقق في شاغلي وظائف أخصائي وفني تغذية بالمدن الجامعية علي النحو السالف بيانه- مؤدي ذلك: أحقية المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية والشاغلين وظائف أخصائي وفني بالمدن الجامعية (في الحالة المعروضة) في بدل التفرغ.

(فتوى رقم ٢٧٢ بتاريخ ١٩٩٨/٣/٩ جلسة ١٩٩٨/٢/٢٥ ملف رقم ١٣٧٢/٤/٨٦)

- **احتساب بدل التفرغ علي أساس الأجر الأساسي فقط دون العلاوات الخاصة:**

❖ إن جميع القوانين المقررة للعلاوات الخاصة بدءا بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ و بالقوانين أرقام ١٤٩ لسنة ١٩٨٨و ١٢٣ لسنة ١٩٨٩و ١٣ لسنة ١٩٩٠و ١٣ لسنة ١٩٩١و ١٩ لسنة ١٩٩٢و ١٧٤ لسنة ١٩٩٣و ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ونهايتا بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥ قضت جميعها بأن تمنح علاوة خاصة بنسبة معينة من أجر العامل الموجود بالخدمة في التاريخ المحدد بالقانون وبالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ يمنح هذه العلاوة الخاصة منسوبة إلي أجره في تاريخ التعيين، كما تبين للجمعية العمومية أن المادة الرابعة من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة وضم العلاوات الإضافية إلي الأجور الأساسية للخاضعين لأحكام هذا القانون العلاوات المقررة بالقوانين التالية في التاريخ المحدد قرين كل منها ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه "..." ولا يترتب علي الضم وفقا للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول علي العلاوة الدورية أو الإضافية أو التشجيعية طبقا للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم العلاوات الخاصة المشار إليها. واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع وإن قرر ضم العلاوات المقررة بالقوانين ثابت الإشارة إليها إلي الأجر الأساسي للعامل إلا أنه لم يتطرق إلي تعديل بداية ونهاية مربوط الدرجات كما وردت بالجداول المرفقة بنظم التوظف حيث تظل بداية ربط الدرجة كما هي واردة بالجداول القائمة حتى يمكن أن تنسب إليها العلاوة الخاصة المزمع منحها لمن يعين مستقبلا باعتبار أنه تحدد بنسبة معينة من هذه البداية. ولا يغير من ذلك أن العامل الذي يعين حديثا يمنح أجرا أساسيا يجاوز بداية الربط المحدد بالجداول الخاصة بنظم التوظف إذ أن ذلك ليس من شأنه تعديل بداية الربط الوارد بالجدول، بل أن الأجر ينصرف فقط إلي إمكانية استحقاق العامل لهذه الزيادة رغم تجاوزها لبداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول المرتبات، وهو الأمر الذي أجازه قانون العاملين المدنيين بالدولة كما هو المثال في نص المادة ٢٥ منه والتي أجازت احتفاظ العامل المعاد تعيينه في وظيفة من مجموعة نوعية أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى احتفظ له بالأجر المقرر للوظيفة المعين عليها-والحاصل أن ضم العلاوات المقررة بالقوانين المنوه عنها سابقا ليس من شأنه تعديل بداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول نظم التوظف وبمقدار هذه العلاوة بل يظل بداية أجر التعيين كما هو وارد بهذه الجداول، والقول بغير ذلك من شأنه أن يصبح هذا الحد الأدنى غير محدد تحديدا واحدا حيث يظل متحركا سنويا بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجر الأساسي منذ بداية الضم في ١٩٩٢/٧/١ كما أن هذا القول يؤدي إلي اختلاف الحد الأدنى من فرد إلي آخر حسب اختلاف الراتب المنسوب إليه الإضافة المضمومة وهي نتيجة لو أرادها المشرع لنص صراحة علي تعديل بداية الربط بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجور الأساسية أما وأنه لم يفعل فإن إرادته تكون قد انصرفت إلي الإبقاء علي بداية الركما هي وبالتالي علي الحد الأدنى للأجور كما هو. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلي أن ضم العلاوات إلي الأجور وفقا لأحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ليس من شأنه تعدل بداية الربط المقرر بالجداول المرفقة بنظم التوظف.

(فتوى رقم ٤١٣ بتاريخ ١٩٩٦/٦/٨ جلسة ١٩٩٦/٤/٣ ملف رقم ١٣٣١/٤/٨٦)

❖ بدل التفرغ للأطباء البيطريين:

❖ من حيث أن الحكم المطعون فيه صحيح فيما قضي به من أحقية المطعون ضدها في صرف بدل العدوى وبدل التفرغ موضوع الدعوى رقم ٢٣٥٦ لسنة ٤٨ق علي النحو الذي جاء بمنطوق الحكم وذلك استنادا للأسباب التي قام عليها وتأخذ بها هذه المحكمة، وتضيف إليها أنه لا وجه لما ساقه الطاعن من دفاع سواء أمام محكمة أول درجة أو أمام هذه المحكمة، ذلك أن الأسباب التي استند إليها في دفاعه مردود عليها بأنه وإن كانت المادة ٢٤ من لائحة العاملين بالهيئة الطاعنة تنص علي أن تحدد بقرار من مجلس إدارة الهيئة الوظائف التي تقتضي طبيعة عملها منح شاغليها بدل طبيعة عمل.. ويمنح البدل بالفئات والشروط التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة، إلا أن أوراق الطعن قد خلت مما يفيد صدور قرار من مجلس إدارة الهيئة بمنح الأطباء البيطريين العاملين بها بدلي العدوى والتفرغ موضوع المنازعة. وقد تضمنت صحيفة الطعن أن لائحة العاملين بالهيئة لم تتضمن النص علي هذه الميزة. ومن حيث إن المادة ٢٧ من لائحة العاملين بالهيئة العامة للثروة السمكية تنص علي أن "يمنح العاملون بالهيئة البدلات المهنية المقررة للعاملين المدنيين بالدولة دون إخلال باستحقاقهم للبدلات الأخرى المقررة حاليا بالهيئة أو تلك التي تقررها الهيئة". ومن حيث إن المستفاد من نص المادة ١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع أوجب إعمال أحكام هذا القانون علي العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين وقرارات خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين أو القرارات باعتبارها الشريعة العامة للتوظف التي تسري عند عدم وجود النص وبما لا يتعارض مع أحكام هذه القوانين أو القرارات. ومن حيث إنه البناء علي ما تقدم، ولما كانت المادة ٢٧ قد أوجبت منح العاملين بالهيئة الطاعنة البدلات المهنية المقررة للعاملين المدنيين بالدولة وكانت الهيئة المذكورة لم تذكر توافر شروط استحقاق البدلين محل المنازعة في جانب المطعون ضدها وفقا للنصوص التي قررت هذين البدلين، ومن ثم فإن المطعون ضدها يكون لها الحق في صرف البدلين محل المطالبة وما يترتب علي ذلك من آثار وفروق مالية بمراعاة أحكام التقادم الخمسي، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلي هذا المذهب فإنه قد أصاب الحق في قضائه، ويكون النعي عليه في غير محله ويتعين القضاء برفضه.

(الطعن رقم ٧٧٤٧ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٣/٤)

❖ ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر علي أن مناط استحقاق بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين أن يكون الطالب من العاملين المدنيين بالدولة غير الخاضعين لكادرات خاصة، وأن يكون مقيدا بنقابة الأطباء البيطريين.... علي أن يستنزل من متجمد المستحق من هذا البدل ما يكون قد سبق صرفه تحت أي مسمي في صورة مكافآت أو حوافز بذات فئة البدل وقاعدة استحقاقه وشروطه، علي أن تحكم المحكمة من تلقاء ذاتها بالتقادم الخمسي فيما يخص الماهيات وما في حكمها. ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن جميع الطاعنات في الطعن رقم ٤٨٢ لسنة ٤٤ق.ع يعملن في المركز القومي للبحوث ويشغلن وظيفة باحث ويخضعن لنظام الباحثين العلميين

وقانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، أي يخضعن لكادر خاص غير نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ومن ثم يتخلف بشأنهم مناط استحقاق بدل التفرغ المطالب به.

(الطعن رقم ٤٨٢ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٣/٥/١٧)

- **بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين إذا صدر بأداته القانونية السليمة واستقام علي صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته متوافرا علي اعتماداته المالية، فقد أضحي متعين التنفيذ قانونا لا تحول دون نفاذه أو ترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما أنه لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب أثاره علي أي وجه. وأنه مما يؤخذ استحقاق هذا البدل صرفه في صورة حوافز أو مكافآت تشجيعية لا تستجمع أركان هذه المكافأة أو عناصرها بل لا تعدو في حقيقتها أن تكون بدل التفرغ بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر. ومن حيث إنه متى كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق لأن المدعي حاصل علي بكالوريوس الطب البيطري سنة ١٩٨٥ والتحق بخدمة الجهة الإدارية المدعى عليها بتاريخ ١٩٨٨/٤/١٠ واستلم العمل في ١٩٨٨/٨/١٠ ومقيد بنقابة الأطباء البيطريين تحت رقم ١٣٥٣٨ ويشغل وظيفة طبيب تناسليات وتلقيح صناعي وهي إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعة رقم ٦١٥٠ لسنة ١٩٧٦، فمن ثم تكون شروط استحقاق صرف البدل المشار إليه قد توافرت في حق المدعي اعتبارا من تاريخ استلامه العمل في ١٩٨٨/٨/١٠. ومن حيث إنه ولئن استحق هذا البدل اعتبارا من التاريخ المذكور إلا أنه متى ثبت إنه صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر من مكافأة أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمده ما صرف بهذا الوصف، إذ لا يعدو في حقيقته أن يكون البدل ذاته بمسمي آخر.**

(الطعن رقم ٢٥٩٨ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/١٠)

- **قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٤ لسنة ١٩٧٦ منح جميع الأطباء البيطريين الذين يتقرر شغلهم لوظائف التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج بدل تفرغ بالكامل بذات الفئات المقررة للأطباء البشريين وأطباء الأسنان، علي أن يصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قرارا بتحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ والتي يمنح شاغلوها هذا البدل-ترتيبا علي ذلك أصدر وزير الزراعة قراره رقم ٦١٥٠ لسنة ١٩٧٦-ثبوت توافر المصرف المالي اللازم لصرف هذا البدل بقرار وزارة المالية رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ بالارتباط بمبلغ ٨٢٨٠٠٠ كبدل تفرغ-أضحي قرار وزير الزراعة واجب التنفيذ-ولا يغير من ذلك أية توجيهات أيا كان مصدرها، مادام أنه لم تتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاءه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره.**

(الطعن رقم ٢٧٨١ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٩/٢/٥)

- **الأحقية في صرف بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين الصادر به قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٤ لسنة ١٩٧٦ وقرار وزير الزراعة رقم ٦١٥٠ لسنة ١٩٧٦ اعتبارا من ٣ أبريل ١٩٨٠ مخصوما منه ما تقاضاه المستحق من مكافأة أو**

حوافز بديلة لهذا البدل بذات فئته وقاعدة استحقاقه-التقادم الخمسي فيما يختص بالماهيات وما في حكمها مما تقضي به المحكمة من تلقاء نفسها عند توافر شرائطه.

(الطعن رقم ٣٦٥١ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٩/٤/٣٠)

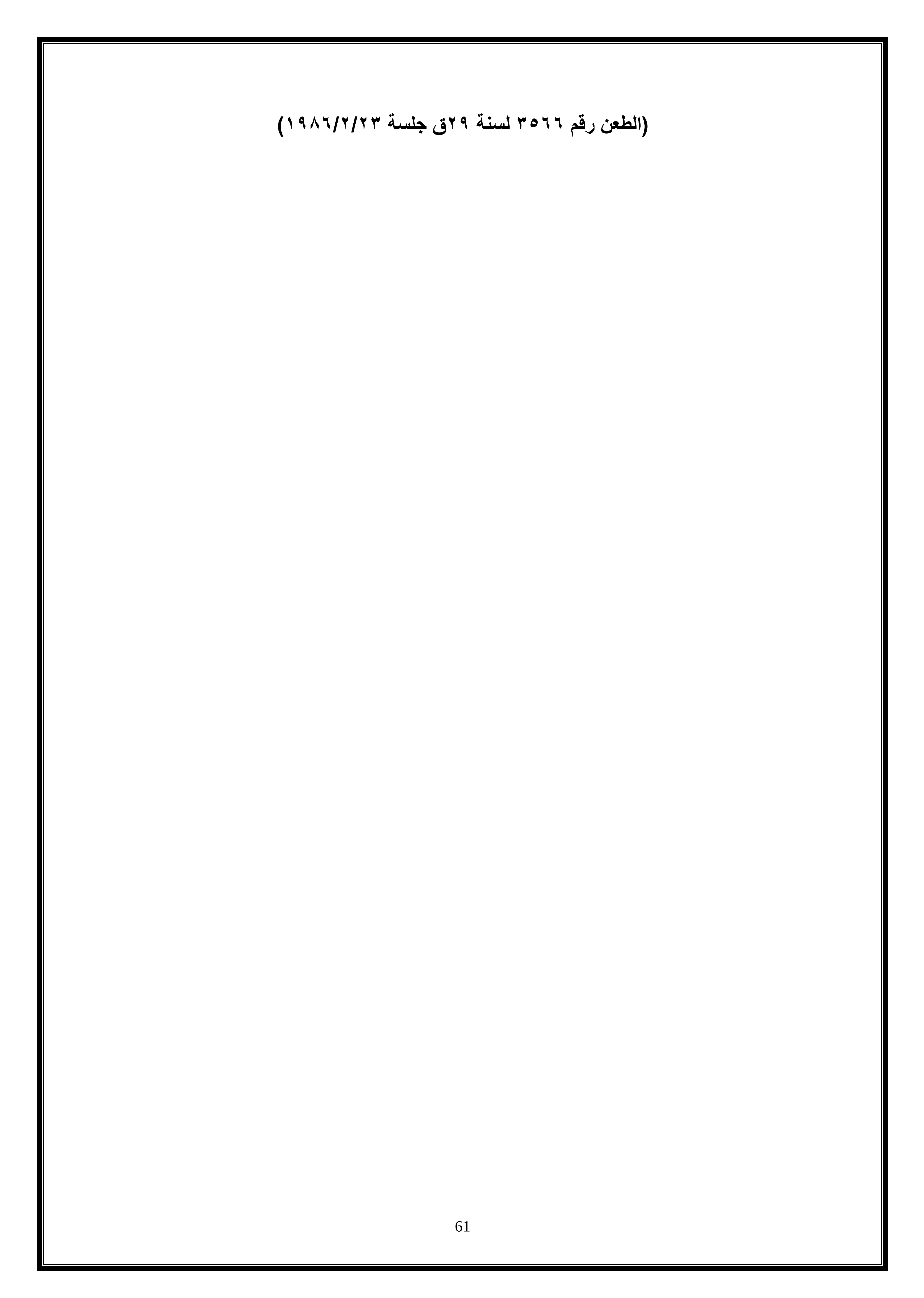
- بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين لم يكن يستحق قبل الأول من أبريل سنة ١٩٧٧-أساس ذلك- أن الاعتماد المالي اللازم لصرفه لم يتوافر قبل هذا التاريخ-القاعدة أنه إذا كان من شأن القرار الإداري ترتيب أعباء مالية جديدة فلا يتحقق أثره حالا ومباشرة إلا إذا كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا بتوافر الاعتماد المالي اللازم لتنفيذه-متى ثبت صرف هذا البدل بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر (مكافآت تشجيعية أو حافز) تعين خصم ما صرف من متجمد البدل المستحق-يخضع هذا البدل للتقادم الخمسي لتعلقه بالماهيات وما في حكمها-تقضي المحكمة بذلك من تلقاء نفسها متى توافرت شروط هذا التقادم-أساس ذلك-الحرص علي استقرار الأوضاع الإدارية وعدم تعرض الموازنة وهي في الأصل سنوية للمفاجآت والاضطراب ونزولا علي طبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الحكومة بموظفيها و هي علاقة تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها اللائحة المالية للميزانية والحسابات فيما قضت به من تقادم مسقط.

(الطعنان رقمي ٢٢١٤و ٢٣١٣ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١٨)

- بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين إذ صدر بأداته القانونية السليمة واستقام علي صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته متوافرا علي اعتماداته المالية اعتبارا من أول أبريل سنة ١٩٧٧ فقد غدا القرار الصادر به متعين التنفيذ بدءا من هذا التاريخ لا يحول دون نفاذه أو ترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما أنه لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة بإلغائه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره علي أي وجه متى ثبت أن هذا البدل قد صرف لمستحقيه بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر من مكافأة تشجيعية أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمد البدل المستحق ما صرف بهذه المثابة من مكافأة أو حوافز بديلة لبدل التفرغ مما لا يغدو في حقيقتها أن تكون البدل ذاته بمسمي آخر.

(الطعن رقم ٢٥٦٩ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١٨)

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٤ سنة ١٩٧٦ بمنح الأطباء البيطريين بدل تفرغ-قرار وزير الزراعة رقم ٦١٥٠ لسنة ١٩٧٦ بتحديد الوظائف التي يمنح شاغلوها البدل-قرر المشرع منح الأطباء البيطريين بدل تفرغ بنفس الفئات المقررة للأطباء البشريين وأطباء الأسنان واشتراط لاستحقاق هذا البدل توافر شرطين هما: ١-أن يكون الطبيب البيطري شاغلا وظيفة تقتضي التفرغ كاملا. ٢-ألا يزاول الطبيب البيطري المهنة في الخارج-أناط المشرع بالوزير المختص سلطة تحديد الوظائف التي يستحق شاغلوها هذا البدل بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتنفيذا لذلك أصدر وزير الزراعة القرار رقم ٦١٥٠ لسنة ١٩٧٦ في ١٩٧٦/١١/٤-لا يجوز صرف هذا البدل في فترة سابقة علي توافر الاعتماد المالي-أساس ذلك: أنه إذا كان من شأن تنفيذ القرار الإداري ترتيب آثار علي عاتق الخزانة العامة فلا يتولد أثره حالا ومباشرة بل يتعين توافر الاعتماد المالي حتى يصبح أثر القرار ممكنا قانونيا.



(الطعن رقم ٣٥٦٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٣)

بدل التفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة

❖ ومن حيث إن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع لاحظت أن المشرع وإن قرر ضم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل إلا أنه لم يتطرق إلي تعديل بداية ونهاية مربوط الدرجات كما هي واردة بالجداول القائمة حتى يمكن أن تنسب إليها العلاوة الخاصة المزمع منحها لمن يعين مستقبلا باعتبار أنها تحدد بنسبة معينة من هذه البداية، ولا يغير من ذلك أن العامل الذي يعين حديثا يمنح أجرا أساسيا يجاوز بداية الربط المحدد بالجداول الخاصة بنظم التوظف إذ أن الأجر ينصرف فقط إلي إمكانية استحقاق العامل لهذه الزيادة رغم تجاوزها لبداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول المرتبات، وعلي ذلك فإن ضم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل ليس من شأنه أن يصبح بداية أجر التعيين غير محدد تحديدا منضبطا حيث يظل متحركا سنويا بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجر الأساسي منذ بداية الضم في الأول من يوليه سنة ١٩٩٢ فضلا عن أن هذا القول يؤدي إلي اختلاف بداية أجر التعيين من عامل إلي آخر حسب اختلاف الراتب المنسوب إليه الإضافة المضمومة وهي نتيجة لو أردها المشرع لنص صراحة علي تعديل بداية الربط بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجور الأساسية، أما أن المشرع لم يفعل فإن إرادته تكون قد انصرفت إلي الإبقاء علي بداية ونهاية ربط الدرجات كما وردت بالجداول المرفقة بنظم التوظف، الأمر الذي من مقتضاه ولازمة أن صرف بدل التفرغ المقرر... يكون بنسبة ٣٠% من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها أي منهم حسب جدول المرتبات المطبق عليهم.

(فتوى رقم ٥٩٩ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١٣ جلسة ٢٠٠٣/٦/١٨ ملف رقم ١٤٦٦/٤/٨٦)

بـدل التفرغ للأخصائيين التجاريـين

❖ استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع كان قد أجاز لرئيس الجمهورية بموجب القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه بمنح بدلات مهنية للحاصلين علي مؤهلات معينة أو بسبب أداء مهنة محددة وبمقتضي هذه السلطة وبموجب تفويض رئيس مجلس الوزراء في مباشرة بعض اختصاصات رئيس الجمهورية-بالقرار رقم ٦١٩ لسنة ١٩٧٥-فقد أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بمنح الأخصائيين التجاريين بدل تفرغ وفقا لضوابط وشروط معينة وبفئات محددة ثم حظر

علي مستحقي هذا البدل الجمع بينه و بين المكافأة عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية وقد أناط-رئيس الوزراء-بوزير المالية إصدار قرار بتحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ و منح شاغليها هذا البدل وتبعا لذلك صدر القرار رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ بتحديد تلك الوظائف وحصرها في الوظائف التخصصية الواردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتي تتطلب شروط شغلها الحصول علي مؤهل تجاري عال وبشرط التفرغ و عدم مزاولة المهنة بالخارج والعضوية بنقابة التجاريين والخضوع لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه. و في ذات الوقت فقد أوجب المشرع للعامل أجرا مقابل أدائه للأعمال الإضافية التي يطلب إليه القيام بها دون أية سلطة تقديرية في منح أو منع هذا المقابل التزاما بأحكام الدستور- لاحظت الجمعية العمومية أن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق-وعلي ما جرى به قضاء محكمة الدستورية العليا-أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها. وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها وكان الدستور إذ يعهد بتنظيم معين إلي السلطة التشريعية فإن ما تقرره من القواعد القانونية بصدده لا يجوز أن ينال من الحق محل الحماية الدستورية سواء بالنقض أو الانتقاص. وحيث أن البدل الذي يعطي للعامل سواء كان عوضا عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله أو عن طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه له أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تفرغه للقيام بأعبائها أو غيرها فإذا توافرت في العامل شروط استحقاق البدل-أيا كان مسماه-أو واجه الظروف والمخاطر التي دعت إلي تقريره نشأ له الحق في استئذانه بما لا يجوز معه أن يهدر المشرع حق العامل فيه لمجرد قيام حقه في بدل أخر غيره ذلك أنه متى تغايرت البدلات-بحسب شروط وظروف كل منها-وتباينت أسباب استحقاقها فإن اجتماع الحقوق فيها-بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشوئها-يتعين أن يكون مشمولا بالحماية الدستورية المقررة للأجر طبقا لما تقدم-استبان للجمعية العمومية أن المشرع إذا وضع نصا تشريعيا فقد وجب الالتزام به والامتناع عن مخالفته وأنه من المسلمات أنه في حالة تعارض نص تشريعي مع نص تشريعي آخر و عدم إمكان التوفيق بينهما في الحدود التي رسمت لكل منهما وجب تغليب التشريع الأعلى مرتبة علي التشريع الأدنى منه ولما كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ومن بعده القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد نص صراحة علي استحقاق العامل أجرا عن الأعمال الإضافية التي يكلف بها من قبل السلطة المختصة فلا يجوز بأداة تشريعية أدني (كقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦) مخالفة نص القانون المشار إليه أو تعطيل أعمال مقتضاه-بالتطبيق علي المعروضة حالته لبيان مدى أحقيته في الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين والمكافأة عن ساعات العمل الإضافية فقد لاحظت الجمعية العمومية أن مناط استحقاق بدل التفرغ المشار إليه والمنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ هو الاشتغال بإحدى الوظائف التخصصية التي تتطلب شروط شغلها الحصول علي مؤهل تجاري عال والتفرغ لها وعدم مزاولة المهنة بالخارج في حين أن العبرة في استحقاق المكافأة عن ساعات العمل الإضافية طبقا للقانونين رقمي ٥٨ لسنة ١٩٧١و ٤٧ لسنة

١٩٧٨ هو أداء أعمال إضافية تزيد عن الأعمال المنوط بالعامل القيام بها خلال ساعات العمل الرسمية. بما مؤداه أن مناط استحقاق البدل المذكور يختلف عن المكافأة عن ساعات العمل الإضافية إذ أن كل منهما مجاله ومناطه ومن ثم فإن استحقاق أيا منهما لا يحول دون استحقاق الآخر طالما توافر في العامل مناط استحقاق كل منهما. وتبعا لذلك يكون قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ قد صدر مخالفا لصحيح حكم القانون فيما تضمنه في المادة الثالثة منه من حظر الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين وبين المكافأة عن ساعات العمل الإضافية بما يتعين معه استبعاد هذا الحظر من دائرة التطبيق ومن ثم يضحي جليا أحقية المعروضة حالته في الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه والمكافأة المقررة عن ساعات العمل الإضافية.

(فتوى رقم ٢٩٧ بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٣٠ جلسة ٢٠٠٣/٣/٥ ملف رقم ١٤٤٧/٤/٨٦ وانظر فتوى الجمعية العمومية جلسة ٢٠٠٥/١٠/٢٦ ملف رقم ١٥٣٦/٤/٨٦)

❖ استظهرت الجمعية أن مناط استحقاق البدلات بصفة عامة أن يكون العامل شاغلا للوظيفة المقرر لها هذا البدل بالإدارة المقررة قانونا وأن بدل التفرغ يستلزم أن يكون العامل المستحق له شاغلا لإحدى الوظائف التي تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة وهو ما عناه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه بصدوره متضمنا منح بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين أعضاء نقابة التجاريين الذين يتقرر شغلهم لوظائف تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة بالخارج وقد ناط هذا القرار بوزير المالية تحديد هذه الوظائف بقرار منه بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتبعا لذلك أصدر وزير المالية القرار رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ بتحديد تلك الوظائف وحصرها في الوظائف التخصصية الواردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتي تطلب شروط شغلها الحصول علي مؤهل تجاري عال وذلك لما تستلزمه هذه الوظائف من تفرغ لأداء مهامها وعوضا عن ذلك يتقاضي الشاغل لإحدى هذه الوظائف البدل المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه بمراعاة استيفائه لكافة الشروط الأخرى المقررة. ومن ثم فإن مناط استحقاق هذا البدل لا يتوافر في شأن شاغلي الوظائف التخصصية التي لا تتطلب شروط شغلها الحصول علي مؤهل تجاري عال.

(فتوى رقم ٦٨٦ بتاريخ ٢٠٠١/١٢/٩ جلسة ٢٠٠١/١٠/٣ ملف رقم ١٤٤٤/٤/٨٦)

بدل التفرغ لأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها أحقية أعضاء الإدارات القانونية في الجمع بين بدل التفرغ وبدل طبيعة عمل

❖ من حيث إن المادة ١١ من قانون الإدارات القانونية في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ تنص علي أن "....وتحدد مرتبات هذه الوظائف وفقا للجدول المرفق بهذا القانون". وقد ألحق بالجدول المشار إليه ثلاث قواعد لتطبيقه قضت (الثانية) منها بمنح شاغلي الوظائف المبينة به بدل تفرغ قدره ٣٠% من بداية مربوط الفئة الوظيفية، ثم نصت القاعدة (الثالثة) علي أنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضي هذا القانون وبدل

التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر. وعملا بالمادة (الأولي) من القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ استبدال الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام علي حسب الأحوال بالجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه علي أن يستمر العمل بالقواعد الملحقة بالجدول الأخير. و من حيث إن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلستها المنعقدة في ٩ ديسمبر ٢٠٠١ في القضية رقم ٢٢٢ لسنة ١٩ق دستورية المقامة من المطعون ضدهم باعتبار الخصومة منتهية علي أساس إنه سبق للمحكمة أن تناولت المسألة الدستورية المثارة في الدعوى بحكمها الصادر بجلسة ١٩٩٩/٦/٥ في القضية رقم ٢١٣ لسنة ١٩ق دستورية والذي قضي بعدم دستورية (القاعدة الثالثة) الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه "لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضي هذا القانون وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر". وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٧ وكان مقتضي المادتين ٤٨، ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة إلي الدولة بسلطاتها المختلفة وهي حجية تحول بذاتها دون المجادلة فيه أو طرحه عليها من جديد، ومن ثم قضت المحكمة الدستورية باعتبار الخصومة في الدعوى المقامة من المطعون ضدهم منتهية ومقتضي ذلك التسليم بطلب المطعون ضدهم القضاء بعدم دستورية القاعدة المشار إليها فيما تضمنته من حظر الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضي القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه أو أي بدل طبيعة عمل آخر، ذلك أن القضاء باعتبار الخصومة منتهية في هذه الحالة هو قضاء لصالح رافع الدعوى بما يتضمنه ذلك القضاء من أن الطالب علي حق فيما يطالب به وإنه قد أجيب إلي طلبه بالفعل بالقضاء بعدم دستورية النص الذي يحول دون حصوله علي حقوقه القانونية، ومن ثم يكون حرمانهم من بدل طبيعة العمل المقرر لزملائهم من العاملين بالهيئة الطاعنة استنادا إلي الحظر السابق غير قائم علي سبب يبرره من القانون خليقا بالإلغاء، وبالتالي يتعين استحقاقهم هذا البدل شأنهم شأن سائر زملائهم الخاضعين لأحكام لائحة العاملين بالهيئة الطاعنة.

(الطعن رقم ٥٤٦ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٣/٢/١٦)

- ❖ **القضاء بعدم دستورية (القاعدة الثالثة) الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه "لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر هذا القانون وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر":**
- ❖ **مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون، وبقدر تعلقه بالحدود التي تباشر فيها هذه المحكمة ولايتها، مؤداه وعلي ما جرى عليه قضاؤها أنه لا يجوز أن تخل السلطتان التشريعية أو التنفيذية في مجال مباشرتهما لاختصاصاتهما التي نص عليها الدستور بالحماية المكافئة للحقوق جميعها سواء في ذلك تلك التي قررها الدستور أو التي**

ضمنها المشرع ومن ثم كان هذا المبدأ عاصما من النصوص القانونية التي يقيم بها المشرع تمييزا غير مبرر تتنافر به المراكز القانونية التي تتماثل عناصرها فلا تكون وحدة بنيانها مدخلا لوحدة تنظيمها بل تكون القاعدة القانونية التي تحكمها أما مجاوزة باتساعها أوضاع هذه المراكز أو قاصرة بمداها عن استيعابها-الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق، وعلي ما جرى به قضاء هذه المحكمة، أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها وكان الدستور إذ يعهد بتنظيم معين إلي السلطة التشريعية فإن ما تقرره من القواعد القانونية بصدده لا يجوز أن ينال من الحق محل الحماية الدستورية سواء بالنقض أو الانتقاص ذلك أن إهدار الحقوق التي كفلها الدستور أو تهميشها عدوان علي مجالاتها الحيوية التي لا تتنفس إلا من خلالها-إذ شرط الدستور (بالفقرة الثانية من المادة ١٣) اقتضاء الأجر العادل في الأحوال التي يفرض فيها العمل جبرا لأداء خدمة عامة وكان الإسهام في الحياة العامة قد غدا واجبا وطنيا وفقا لنص المادة ٦٢ من الدستور وكان علي الجماعة كذلك-وعملا بنص المادة ١٢ منه-أن تعمل علي التمكين لقيمها الخلقية والوطنية وفق مستوياتها الرفيعة فإن الوفاء بالأجر عن عمل تم أداؤه في نطاق رابطة عقدية أو علاقة تنظيمية ارتبط طرفاها وحدد الأجر من خلالها يكون بالضرورة أحق بالحماية الدستورية ولا يجوز للمشرع من ثم المساس به-إذ كان ذلك وكان البدل الذي يعطي للعامل، سواء كان عوضا عن نفقات يكبدها في سبيل تنفيذه لعمله أو عن طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه له أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تفرغه للقيام باعبائها أو غيرها، إذ ينبثق عن علاقة العمل ويتصل بظروف أدائه ويستحق بمناسبة تنفيذه فإنه بذلك يصطحب الحماية المكفولة للأجر فإذا توافرت في العامل شروط استحقاق البدل-أيا كان مسماه-أو واجه الظروف والمخاطر التي دعت إلي تقريره نشأ له الحق في استئذانه بما لا يجوز معه أن يهدر المشرع حق العامل فيه لمجرد قيام حقه في بدل آخر غيره ذلك أنه متى تغايرت البدلات-بحسب ظروف وشروط كل منها-وتباينت أسباب استحقاقها فإن اجتماع الحقوق فيها، بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشئوها يتعين أن يكون مشمولا بالحماية الدستورية المقررة للأجر-الحماية التي كفلها الدستور لحق الملكية الخاصة-وعلي ما جرى به قضاء هذه المحكمة-تمتد إلي حق ذي قيمة مالية سواء أكان هذا الحق شخصيا أو عينيا أم كان من حقوق الملكية الفنية أو الأدبية أو الصناعية وهو ما يعني اتساعها للأموال بقدر عام-مؤدي ذلك: عدم دستورية القاعدة الثالثة الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه (لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر هذا القانون وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر)

(الدعوى رقم ٢١٣ لسنة ١٩ق دستورية جلسة ١٩٩٩/٦/٥)

❖ الفتــاوى:

- بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارات القانونية يكون بنسبة ٣٠% من بداية الربط المالي للفئة الوظيفية التي يشغلها عضو الإدارة القانونية دون العلاوات الخاصة:

❖ استظهرت الجمعية العمومية أن الجامعات هيئات عامة ذات طابع علمي وثقافي تكفل الدولة استقلالها ويكون لكل جامعة موازنة مالية خاص يختص مجلسها في إعداد مشروعاتها وإقرار حسابها الختامي. ويتولي رئيس الجامعة إدارة شئونها العلمية والإدارية والمالية ويمثلها أمام الهيئات الأخرى. وتنصرف الجامعة في أموالها وتديرها بنفسها ويخضع التصرف في أموال الجامعة وإدارة هذه الأموال ونظام حسابات الجامعة لأحكام اللوائح المالية والحسابية التي تصدر بقرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ رأي مجلس الجامعة وموافقة المجلي الأعلى للجامعات. ويطبق رئيس الجامعة دون الرجوع إلي وزارة الخزانة أو الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القواعد المالية المعمول بها في حق جميع العاملين في الدولة علي سائر العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين-استعرضت الجمعية العمومية قانون المحاسبة الحكومية فتبين لهال حسبما جرى عليه إفتاؤها أن المشرع أخضع لسلطان هذا القانون وحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية كافة بغرض تدعيم الرقابة المالية علي الإنفاق قبل الصرف بالجهات الإدارية وإحكام الرقابة علي المال العام إيرادا ومصروفا وبسط نطاق تلك الرقابة لما لها من أثر إيجابي فعال في حماية الأموال وترشيد إنفاقها في الأوجه المقررة لذلك بحيث مد نطاق اختصاص وزارة المالية في إعمال الرقابة المالية قبل الصرف علي الحسابات الخاصة التي أجيز للجهات الإدارية فتحها لتتلقي فيها التبرعات والإعانات أو الهبات أو المنح أو أية موارد أخرى خارج الموازنة العامة وهذه الرقابة لا تؤتي أكلها ولا تحقق ثمارها إذا أتيح للجهات الخاضعة لها أن تتحلل منها أو تتنصل من مضمونها الأمر الذي يغدو معه قرار رئيس جامعة القاهرة بمنح أعضاء الإدارات القانونية بدل تفرغ بنسبة ٣٠% من بداية مربوط الدرجة الوظيفية خاضعا لقواعد الرقابة المالية المنصوص عليها بقانون المحاسبة الحكومية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١-ارتأت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون الإدارات القانونية قرر منح أعضاء هذه الإدارات في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها بدل تفرغ مقداره ٣٠% من بداية مربوط الربط المالي للفئة التي يشغلها عضو الإدارة القانونية وفقا للجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لاثم استبدل بهذا الجدول الجدولين المرفقين بالقانونين رقمي ٤٧ لسنة ١٩٧٨و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما واستهدف المشرع من جراء ذلك حسبما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه عدم تمييز العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام علي أعضاء الإدارات القانونية تحقيقا للمساواة بين الجميع والعمل علي إزالة الأضرار التي لحقت بهؤلاء الأعضاء ناجمة عن تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه وكذلك عدم تمييز أعضاء الإدارات القانونية عن غيرهم من العاملين بهذه الجهات كما يتم التعامل مع الجميع في الجهة الواحدة وفق معيار العدالة والمساواة سواء في الحكومة أو القطاع العام وتحقيقا لهذه الأهداف قرر المشرع معادلة الوظائف الواردة بقانون الإدارات القانونية بوظائف العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام معادلة دائمة تحقيقا للمساواة بين أعضاء الإدارات القانونية وأقرانهم من العاملين في تلك الجهات-لاحظت الجمعية العمومية أن المشرع وإن قرر ضم

العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل إلا أنه لم يتطرق إلي تعديل بداية ونهاية مربوط الدرجات كما هي واردة بالجداول القائمة حتى يمكن أن تنسب إليها العلاوة الخاصة المزمع منحها لمن يعين مستقبلا باعتبار أنها تحدد بنسبة معينة من هذه البداية ولا يغير من ذلك أن العامل الذي يعين حديثا يمنح أجرا أساسيا يجاوز بداية الربط المحدد بالجداول الخاصة بنظم التوظف إذ أن الأجر ينصرف فقط إلي إمكانية استحقاق العامل لهذه الزيادة رغم تجاوزها لبداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول المرتبات. وعلي ذلك فإن ضم العلاوات الخاصة إلي الأجر الأساسي للعامل ليس من شأنه تعديل بداية ربط الدرجات أو نهايتها كما وردت بجداول نظم التوظف والقول بغير ذلك من شأنه أن يصبح بداية أجر التعيين غير محدد تحديدا منضبطا حيث يظل متحركا سنويا بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجر الأساسي منذ بداية الضم في الأول من يوليو سنة ١٩٩٢. فضلا عن أن هذا القول يؤدي إلي اختلاف بداية أجر التعيين من عامل إلي آخر حسب اختلاف الراتب المنسوب إليه الإضافة المضمومة وهي نتيجة لو أرادها المشرع لنص صراحة علي تعديل بداية الربط بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلي الأجور الأساسية إما أن المشرع لم يفعل فإن إرادته تكون قد انصرفت إلي الإبقاء علي بداية ونهاية ربط الدرجات كما وردت بالجداول المرفقة بنظم التوظف الأمر الذي من مقتضاه ولازمة أن صرف بدل التفرغ المقرر لمديري وأعضاء الإدارات القانونية يكون بنسبة ٣٠% من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها أي منهم حسب جدول المرتبات المطبق عليهم.

(فتوى رقم ٥٩٩ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١٣ جلسة ٢٠٠٣/٦/١٨ ملف رقم ١٤٦٦/٤/٨٦)

- ❖ استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قرر منح أعضاء الإدارات القانونية بدل تفرغ قدره ٣٠% من بداية الربط المالي للفئة التي يشغلها عضو الإدارة القانونية وفقا للجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ثم استبدل بهذا الجدول الجدولين المرفقين بالقانونين رقمي ٤٧ لسنة ١٩٧٨و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما واستهدف المشرع من وراء ذلك حسبما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون رقن ١ لسنة ١٩٨٦ عدم تمييز العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام علي أعضاء الإدارات القانونية وتحقيق المساواة بين الجميع والعمل علي إزالة الأضرار التي نجمت عن تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ والتي لحقت بهؤلاء الأعضاء وكذلك عدم تمييز أعضاء الإدارات القانونية عن غيرهم من العاملين بهذه الجهات كي يتم التعامل مع الجميع في الجهة الواحدة وفق معيار العدالة والمساواة سواء في الحكومة أو القطاع العام وتحقيقا لهذه الأهداف قرر المشرع معادلة الوظائف الواردة بقانون الإدارات القانونية بوظائف العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام معادلة دائمة تحقيقا للمساواة بين أعضاء الإدارات القانونية وأقرانهم من العاملين في تلك الجهات. ولا يساغ القول بأن تلك المعادلة التي قررها المشرع هي معادلة لحظية تنتهي بمجرد تعديل جداول مرتبات هؤلاء العاملين أو منحهم أية ميزة مادية، إذ من شأن ذلك الإخلال بما قصد إليه المشرع من تحقيق المساواة الدائمة بين أعضاء الإدارات القانونية وأقرانهم من العاملين معهم في جهة واحدة الأمر الذي يتعين معه صرف بدل التفرغ وفقا لجدول المرتبات المطبق علي أعضاء

الإدارات القانونية والمرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام حسب الأحوال. ولما كان القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام ينص في المادة الرابعة علي أن "ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون إلي الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وأجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات. وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شئونهم الوظيفية وذلك إلي أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقا لأحكام القانون المرافق خلال سنة من التاريخ المذكور". وفي المادة الخامسة علي أنه "مع عدم الإخلال بما ورد في شأنه نص خاص في هذا القانون أو في القانون المرافق لا يسري نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ علي العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام القانون المرافق وذلك اعتبارا من تاريخ العمل باللوائح المشار إليها". ومن حيث أنه قد صدرت لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام متضمنة جداول مرتبات مختلفة عن تلك الواردة بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الأمر الذي يستتبع بالضرورة سريانها علي أعضاء الإدارات القانونية بهذه الشركات تحقيقا للمساواة التي قررها المشرع بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ سالف البيان، إذ أن هذه المساواة الدائمة إنما تنصرف إلي خضوع أعضاء الإدارات القانونية لأية تعديلات في جدول مرتبات أقرانهم من العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام. وعلي هدى مما تقدم فإن استحقاق بدل التفرغ وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ إنما يكون بنسبة ٣٠% من بداية الربط المالي للفئة الوظيفية التي يشغلها عضو الإدارة القانونية وفقا للجدول الذي يسري علي أعضاء الإدارات القانونية وهو في هذه الحالة ذات الجدول الساري علي أقرانهم من العاملين بالشركة وذلك إلي أن تصدر لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارات القانونية بشركات قطاع الأعمال العام تطبيقا لنص المادة ٤٢ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والتي تقضي بأن تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة للمحامين لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارات القانونية لها وإلي أن تصدر هذه اللائحة تسري في شأنهم أحكام قانون الإدارات القانونية-استمرار سريان أحكام قانون الإدارات القانونية عليهم لحين صدور اللائحة الخاصة بهم يستتبع وفقا لما سلف بيانه معاملتهم علي أساس جداول المرتبات المطبقة علي أقرانهم من العاملين بالشركة.

(فتوى رقم ٦٨ بتاريخ ١٩٩٩/١/٢٨ جلسة ١٩٩٩/١/٦ ملف رقم ١٤٠٢/٤/٨٦)

بـدل السفر ومصاريف الانتقـــال

- ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد اضطرد على أن المشرع وقد ألغى العمل باستثمارات السفر المجانية كما ألغيت الدرجتان الأولى والأولى الممتازة من قطارات الوجه القبلي وبعض الخطوط الأخرى فلم يعد باقياً إلا البديل المتاح و هو السفر بالدرجة الثانية الممتازة مع المبيت بعربات النوم ومن ثم أضحى حساب المقابل النقدي الذي يؤدى للعامل وفق النظام الذي تتبعه هيئة السكك الحديدية في تقدير قيمة تذاكر السفر بالدرجة الثانية الممتازة مع المبيت بعربات النوم شاملاً الإضافات ويندرج فيها ضريبة المبيعات وكذلك قيمة الوجبة الغذائية منذ تاريخ تقريرها على قطارات الوجه القبلي اعتباراً من ٢٠٠٢/٨/١٦ وليس من تاريخ نفاذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٥ إذ لم تكن قيمة الوجبة قد تقررت إجبارياً على تذاكر الدرجة الثانية الممتازة مع المبيت عند نفاذه. مؤدى ذلك: أحقية العامل في صرف قيمة الوجبة الغذائية ضمن المقابل النقدي الذي يحسب بديلاً عن تذاكر السفر التي تصرف له.

(الطعن رقم ٩٩٨لسنة ٤٩ ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٧/٧/٢)

- و من حيث أنه تطبيقاً لما تقدم ولما كانت الوجبة الغذائية قد أصبحت إجبارية بجميع قطارات النوم بالوجه القبلي اعتباراً من ٢٠٠٢/٨/١٦ أن هذا المقابل يضاف إلى ثمن التذكرة وتدخل ضمن قيمتها و من ثم فإنها تعتبر من ضمن الإضافات التي يحق للعامل صرف المقابل النقدي عنها باعتبارها من ضمن الإضافات التي يحق للعامل صرف ثمن التذكرة بالإضافة إليها.من حث أن المشرع تيسيراً منه على العاملين بالمناطق النائية رخص لهم بصرف استمارات سفر مجانية و حدد درجة السفر لكل عامل وفق درجته المالية وأباح لهم الخيار بين الحصول على استمارات السفر المجانية أو بربع أجرة وبين صرف المقابل النقدي عن عدد مرات السفر المقررة على أن يكون هذا المقابل معادلاً لتكاليف سفر العامل وأسرته من الجهة التي يعمل بها إلى القاهرة ومقسطاً على إثنى عشر شهراً يستأديه العامل شهرياً مع راتبه، وقد أباح المشرع للعاملين المرخص لهم بالسفر بالدرجة الأولى بنوعها الخيار بين الحصول على استمارات السفر المجانية بالدرجة الأولى الممتازة أو الأولى وبين الحصول على تذاكر الدرجة الثانية الممتازة مع المبيت في عربات النوم المخصصة لهذه الدرجة وإذ ألغيت تذاكر السفر المجانية كما ألغيت الدرجتان الأولى والأولى الممتازة من قطارات الوجه القبلي ولم يعد باقياً سوى البدل المتاح وهو السفر بالدرجة الثانية الممتازة مع المبيت في عربات النوم ومن ثم فإن أداء هذا المقابل عنها يتعين أن يكون مساوياً لقيمتها الفعلية. ولما كان المشرع قد أضاف لهذه المزايا ميزة جديدة تتمثل في الحق في الحصول على ثمن التذكرة بذات درجة السفر المقررة دون حاجة إلى تقديم شهادة من السكك الحديدية أو مكاتب اشتراكات الأتوبيس وليس بدرجة أقل من الدرجة المقررة له في حالة عدم تقديم الشهادة المذكورة على نحو ما كانت تقضي به المادة (٤٧) قبل تعديلها بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٥ كما أصبح بمقتضى هذه الفقرة الجديدة الحق في الحصول على ثمن التذكرة كاملاً بما في ذلك الإضافات. ومن حيث أن الإضافات المقصورة إنما تنصرف إلى كافة المبالغ المرتبطة بثمن التذكرة والتي يتعين أداءها لدى شراء التذكرة و هو ما يشمل بالضرورة ثمن الوجبة الغذائية المنصرفة مع التذكرة. ومن حيث أنه تطبيقاً لما تقدم ولما كانت الوجبة الغذائية قد أصبحت إجبارية بجميع قطارات النوم بالوجه القبلي اعتباراً من

٢٠٠٢/٨/١٦ أن هذا المقابل يضاف إلى ثمن التذكرة وتدخل ضمن قيمتها ومن ثم فإنها تعتبر من ضمن الإضافات التي يحق للعامل صرف المقابل النقدي عنها باعتبارها من ضمن الإضافات التي يحق للعامل صرف ثمن التذكرة بالإضافة إليها، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى هذا الرأي ومن ثم فإنه يكون قد صدر متفقاً وأحكام القانون ويكون الطعن عليه جديراً بالرفض.

(الطعن رقم ٨٢٤٥ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١/٨٥)

- **ومن حيث أن الثابت من مطالعة لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الخاصة بالعاملين بالهيئة القومية للتأمين الإجتماعي والصادرة بقرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المذكورة رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٤ أنها تضمنت النص في المادة (١٩) على أن "يرخص للعاملين بالهيئة بمحافظة سوهاج والبلاج الواقعة على الضفة الشرقية لقناة السويس بالسفر وعائلاتهم مرتين إحداهما بالمجان والثانية بربع أجرة" وتضمنت المادة (٢٠) النص على أن "يصرف للعامل الذي يرخص له بالسفر طبقاً لحكم المادة السابقة مقابلاً نقدياً بدلاً من الترخيص له بالسفر وعائلته بالمجان أو بربع أجرة وفقاً للضوابط الواردة بهذه المادة" وحددت المادة (٢١) الدرجات التي يحق للعامل الركوب فيها في السكك الحديدية عند انتقاله في المهام الرسمية، وهي: (أ) الدرجة الأولى الممتازة لشاغلوا وظائف الدرجة الثالثة وما يعلوها، وأجازت المادة "٢٢" من ذات اللائحة للعامل المرخص له باستعمال الدرجات الأولى الممتازة والثانية الممتازة في السكك الحديدية استعمال عربات النوم عند سفره في مهمة إلى محافظات سوهاج وقنا وأسوان أو أي جهة أخرى يقررها رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه، وكذلك قد تضمنت المادة (٢٩) من اللائحة النص على أن "تسري أحكام لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للعاملين بالحكومة فيما لم يرد به نص في هذه اللائحة". ومن حيث أن المادة (٧٨) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للعاملين بالحكومة والقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ والمضافة بقراره رقم ١١٠٩ لسنة ١٩٧٤ تنص على أنه "يجوز للعامل الحصول على تذاكر الدرجة الثانية الممتازة مع المبيت في عربات النوم المخصصة لهذه الدرجة بدلاً من استمارات السفر بالدرجة الأولى الممتازة أو الدرجة الأولى المرخص لهم باستعمالها".**
  ومن حيث أن الواضح مما تقدم أن لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للعاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قد رخصت لموظفيها الذين يعملون بمنطقة سوهاج وبقية المناطق المذكورة بالمادة (١٩) من هذه اللائحة بالسفر وعائلاتهم مرتين إحداهما بالمجان والأخرى بربع أجرة، وأجازت المادة (٢٠) من اللائحة للعامل المرخص له بالسفر وفقاً لأحكام المادة (١٩) المشار إليها الحصول على مقابل نقدي بدل من الحصول على ترخيص بالسفر وعائلته بالمجان أو بربع أجرة وفقاً للضوابط الواردة بهذه المادة، ولما كانت استمارات السفر المجانية قد ألغيت، كما ألغيت الدرجتان الأولى والأولى الممتازة من قطارات الوجه القبلي، ومن ثم فإنه لم يعد لهؤلاء العاملين سوى البديل المتاح وهو السفر بالدرجة الثانية الممتازة مع المبيت، ويكون أداء المقابل النقدي وفق قيمة هذه الدرجة باعتباره المعيار الفعلي الذي لا مندوحة عنه لاحتساب تكلفة السفر.
  ومن حيث أن أحقية العاملين بالهيئة المدعى عليها في الحصول على تذاكر السفر بالدرجة الثانية مع المبيت أو المقابل النقدي عنها قد نشأت بموجب أحكام لائحة العاملين

بالهيئة الصادرة بقرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٤ والتي جرى العمل بها اعتبارا من ١٩٨٤/٨/٢١ فإن المطعون ضدهم يكون لهم أصل حق في الحصول على المقابل النقدي لتذاكر السفر آنفة البيان اعتباراً من هذا التاريخ الأخير، ولا يسوغ التحدي بأن هذا الحق قد نشأ بموجب الكتاب الدوري رقم ١ لسنة ١٩٩٤ الصادر من رئيس مجلس إدارة الهيئة المدعى عليها بتاريخ ١٩٩٤/٧/١ لأن هذا الكتاب لم ينشئ حقاً جديداً، وإنما أشار في ديباجته إلى فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع الصادرة في هذا الخصوص بتاريخ ١٩٩١/١٢/١٥ كما استند إلى الكتاب الدوري رقم ٢٨ لسنة ١٩٩٢ الصادر من الإدارة المركزية لحسابات الحكومة الذي يفيد موافقة اللجنة المالية بوزارة المالية بجلستها المنعقدة في ١٩٩٢/٣/٣ على ملاءمة تنفيذ هذه الفتوى ومن المسلم به أن فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع لا تنشئ حقاً وإنما تكشف فقط عن الحق الموجود والذي قرره المشرع قبل صدور الفتوى.

(الطعن رقم ٨٢٣٥ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

- ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن النصوص المنظمة لبدل السفر ومصاريف الانتقال إنما تخاطب جميع العاملين بالدولة الذين يرخص لهم بالسفر طبقاً للشروط والأوضاع الواردة بها، ولما كانت قوانين التوظيف تخاطب الموظفة بصفتها هذه أي باعتبارها عاملة لا بوصفها زوجة فإنها تفيد من ميزة السفر المجاني أو اختيار بديله وهو المقابل النقدي استقلالاً عن الزوج شريطة ألا يدخل الأولاد حال وجودهم في عداد الأفراد الذين يتقاضى عنهم الزوج العامل هذا المقابل إذ لا يجوز لكل من الزوجين الجمع بين الميزة المقررة له في هذا المقابل والميزة المقررة للزوج الآخر. ومن جهة أخرى فإن العبرة في تحديد مستحقات العامل إنما يكون بحسب درجته المالية وحالته الاجتماعية وقت استحقاق صرف المقابل النقدي باعتبارها سبباً له فيتغير المقابل النقدي كلما تغيرت حالته الواقعية ويتم حساب المقابل النقدي المستحق له وفقاً لذلك.

(الطعن رقم ٨٧٦ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١١/١٦)

- أن المشرع تيسيراً منه على العاملين في بعض المناطق النائية رخص لهم في صرف استمارات سفر مجانية وعين درجة السفر لكل عامل وفق درجته المالية وأتاح المشرع لهؤلاء العاملين الخيار بين الحصول على استمارات السفر المجانية وبين صرف المقابل النقدي عن عدد مرات السفر المقررة – وفي مجال تنظيم المقابل النقدي أوجب المشرع أن يكون هذا المقابل معادلاً لتكاليف سفر العامل الفعلية وأسرته من الجهة التي يعمل بها إلى القاهرة وأن يكون لعدد مرات السفر المقررة بالأحكام الواردة بلائحة السفر ومصاريف الانتقال وعلى أساس ثلاثة أفراد للأسرة كحد أقصى بما فيهم العامل ويتم قسمته على أثني عشر شهراً يؤدى للعامل شهرياً من المرتب. قرر المشرع هذه الميزة رغبة منه في تشجيع العاملين على العمل في المحافظات النائية وزاد في رعايتهم بأن خيرهم بين استعمال استمارات السفر المجانية، أو بربع أجرة أو الحصول على المقابل النقدي لهذه الاستمارات. وقد أضاف المشرع إلى المزايا المقررة للعاملين بالمحافظات النائية بموجب لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار إليها سلفاً ميزة جديدة بمقتضاها أصبح من حق العامل الحصول على ثمن التذكرة وفق قيمة درجة السفر المقررة له دون حاجة إلى تقديم شهادة من السكك الحديدية أو مكاتب اشتراكات الأتوبيس

وليس بدرجة أقل من الدرجة المقررة له في حالة عدم تقديم الشهادة المذكورة على النحو الذي كانت تقتضي به المادة ٤٧ من اللائحة قبل استبدالها بقرار مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٥ المشار إليه، ما أصبح له بمقتضى الميزة سالفة الذكر الحق في الحصول على ثمن التذكرة كاملة بما فيها الإضافات كالمقابل النقدي عن الوجبة الغذائية وذلك حتى يكون المقابل الذي يحصل عليه العامل معادلاً لتكاليف سفره وأسرته من الجهة التي يعمل بها إلى القاهرة فيستحق المقابل النقدي بقدر ما تكبده من تكاليف السفر الفعلية. ولا ريب أن القواعد الخاصة ببدل السفر إنما تخاطب جميع العاملين بالدولة الذين يرخص لهم بالسفر وفقاً للائحة بدل السفر بما فيهم الموظفة لأن قوانين التوظف تخاطب الموظفة بصفتها هذه لا بصفتها زوجة، ومن ثم يكون للزوجة بوصفها من العاملين المخاطبين بأحكام لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الحق في التمتع بميزة السفر أو اختيار بديلها وهو المقابل النقدي استقلالاً عن زوجها شريطة ألا يدخل الأولاد حال وجودهم في عداد الأفراد الذين يتقاضى عنهم الزوج العامل هذا المقابل إذ لا يجوز لكل من الزوجين الجمع بين الميزة المقررة له في هذا المقابل والميزة المقررة للزوج الآخر. ومن حيث أنه على هدى ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدهم من العاملين بالوحدة المحلية لمركز ومدينة أسيوط ويشغلون الدرجة الأولى والثانية ومن ثم فإن كلا منهم يستحق المقابل النقدي لاستمارات السفر المجانية واثنين من الأبناء ممن لا يقوم الزوج أو الزوجة – على فرض كون أي منهما عاملاً – بالصرف لهما على أساس قيمة تذاكر الدرجة الثانية الممتازة مع المبيت في عربات النوم شاملة الإضافات المقررة على تذكرة السفر كالمقابل النقدي عن الوجبة الغذائية، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب، فإنه يكون قد صادف صحيح حكم القانون، ويغدو الطعن فيه غير قائم على سند صحيح من القانون خليقاً بالرفض.

(الطعن رقم ٦٦١٤ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠/٤/٢٠٠٦)

- قد ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن المشرع قد عرف بدل السفر في المادة الأولى من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بأنه (هو الراتب الذي يمنح للموظف مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التي يوجد بها مقر عمله الرسمي في الأحوال الآتية....) وبذلك يكون المشروع قد جعل بدل السفر جزء من الحقوق المالية التي يستحقها العامل بمقتضى القرار المنظم لها وبذلك تندرج ضمن البدلات التي وردت بالمادة ٢٩ من قانون المحاسبة الحكومية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ والتي تنص على أن (تؤول إلى الخزانة العامة مرتبات ومكافآت و بدلات العاملين بالدولة التي لم يطالب بها خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها).

(الطعن رقم ١٢٤٠٣ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٥/٧/٢٠٠٥)

- أن المشرع في مجال تنظيم انتقال العاملين وضع نظامين ماليين متقابلين أحدهما نظام استمارات السفر المجانية والآخر نظام المقابل النقدي لاستمارات السفر يختار أدهما العامل. وبصدد تنظيم المقابل النقدي بين كيفية تحديده بأن يكون معادلاً لتكاليف سفر العامل وأسرته من الجهة التي يعمل بها إلى القاهرة، وأن يكون لعدد مرات السفر المقررة بالأحكام الواردة بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال وعلى أساس ثلاثة أفراد للأسرة

كحد أقصى بما فيهم العامل، ويتم قسمته على ١٢ شهراً تؤدى للعامل شهرياً مع المرتب، وعلى هذا الأساس فإن المقابل النقدي لاستمارات السفر يجب أن يكون معادلاً لتكاليف السفر للعامل وأسرته من الجهة التي يعمل بها إلى القاهرة. ومن حيث أن الطاعنين ذكروا في عريضة دعواهم أن الهيئة المدعى عليها لا تصرف لهم المقابل النقدي المعادل لتكاليف السفر الفعلية لهم ولأسرهم وأن المقابل النقدي الذي حددته بالقرارين رقمي ٩٦ و ١٠٣ لسنة ١٩٨٩ ليس معادلاً لتكاليف السفر الفعلية وهو أمر لم تنكره الهيئة المدعى عليها أو تقدم ما ينفيه، ومن ثم فإنه يكون من المتعين القضاء بأحقيتهم في صرف المقابل النقدي المعادل لتكاليف السفر الفعلية.

(الطعن رقم ١١٣٨ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٩/٤/٢٤)

- **إيفاد الموظفين إلى الخارج – يتم وفقاً لأحد نظامين: الأول: أن يوفد لتأدية مهمة حكومية أو عمل يكلف به من الحكومة أو مأمورية رسمية وتقتضي التغيب عن الجهة التي يوجد بها مقر عمله الرسمية – يستحق في هذه الحالة بدل سفر عن كل ليلة مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تغيبه – يخفض فئات بدل السفر إلى النصف إذا نزل في ضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية – النظام الثاني – أن يوجد في بعثة للقيام بدراسات علمية أو فنية أو عملية أو للحصول على مؤهل علمي أو كسب مران عملي وتهدف البعثة إلى سد نقص أو حاجة تقتضيها مصلحة عامة – يعامل الموظف وفقاً للقواعد المالية التي تقررها اللجنة العليا للبعثات ويمتنع استحقاق بدل السفر لتخلف مناطه – لا يجوز الخلط بين النظامين أو تطبيق أحدهما في مجال الآخر أو الجمع بينهما.**

(الطعن رقم ٢٨٦٢ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/٥)

- **استحقاق بدل السفر منوط بإيفاد العامل في إحدى المهام أو المأموريات المصلحية التي تقتضي تغيبه عن الجهة التي يوجد فيها مقر عمله الأصلي تعويضاً عما يتكبده من نفقات ضرورية يقتضيها غيابه عن عمله في سبيل أداء ما يناط به من تكليف – الندب من وظيفة إلى أخرى على مقتضى أحكام المادة ٥٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لا يتوافر به مناط الاستحقاق ولو كان الندب إلى بلد آخر – البدل لم يشرع لمواجهة هذه الحالة أياً كان وجه القول باتحاد العلة، القواعد المالية تفسر تفسيراً ضيقاً لا يدع مجالاً للقياس.**

(الطعن رقم ٣٣١٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٤/١٣)

- **مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت المقرر بقرار وزير المالية رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٥ للعاملين بمصلحة الضرائب وفقاً للفئات المنصوص عليها فيه – هو انتماء العامل لمجموعة الوظائف التخصصية.**

(الطعن رقم ٣٢٠٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٧/٦)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٠٥ لسنة ١٩٧٢ يمنح بدل إقامة لموظفي الدولة وعمالها في محافظات سوهاج وقنا وأسوان – قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ بمنح بدل إقامة للعاملين بالمناطق التي تتطلب ظروف الحياة بها تقرير هذا البدل – استهدف المشرع من تقرير بدل الإقامة تشجيع الموظفين والعمال وتعويضهم عما يلاقونه من مشقة بسبب ظروف العمل في بعض المناطق – من كان موطنه إحدى المحافظات التي حددها المشرع لا يحتاج إلى ذات القدر من التشجيع الذي يلقاه الغريب عن المحافظة**

– في ضوء هذه المحكمة يتحدد المقصود بعبارة (من كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات) بأنه العامل الذي يعتبر من أبناء المحافظات المبينة بالقرارات المقررة للبدل بحيث يكون له بها وشائج قربى ودم فيجد بين أهلها من العون ما لا يجده الغريب عن هذه المحافظة – رابطة الزواج تجعل الزوجة ضمن عشيرة زوجها وتربطها بهم الروابط التي بمقتضاها تجد العون والمساعدة أسوة بزوجها.

(الطعن رقم ١٠١٠ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٧/٣/٢٩)

بـــدل طبيعـــة عمـــل

❖ **بدل طبيعة عمل للعاملين بالهيئة العامة لمياه الشرب في مواقع المحطات:**

- **إن المادة (الأولى) من قرار مجلس إدارة الهيئة العامة لمياه الشرب رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٧١ قد تضمنت النص على منح بدل طبيعة عمل بنسبة ٥٠٪ من المرتب الأساسي للعاملين بالهيئة العامة لمياه الشرب في مواقع المحطات والخزانات بطريق خط قنا – سفاجا – القصير – الغردقة دون المقيمين بالمدن التي يمر بها الخط المشار إليه، ويمنح كذلك للمنتدبين للعمل في هذه المواقع لأعمال تستغرق أكثر من شهر وذلك علاوة على بدل الإقامة المقرر للذين يعملون بهذه المناطق مع الترخيص لهم بشغل المساكن التي تعد لهم دون مقابل. ومن ثم فإن هذا البدل كما يبين من المادة سالفة الذكر إنما تقرر لبعض العاملين بالهيئة العامة لمياه الشرب والذين هم في مواقع المحطات والخزانات بطريق قنا – سفاجا – القصير – الغردقة دون غيرهم من العاملين المقيمين بالمدن التي يمر بها الخط المذكور كما تقرر منح هذا البدل للمنتدبين للعمل في المواقع المشار إليها لأعمال تستغرق أكثر من شهر وذلك لعلة مقتضاها أن العاملين بالخط المشار إليه إنما يواجهون مصاعب معيشية بهذه المناطق النائية إضافة إلى العوامل الجغرافية بها، إذ أن هذه المناطق جبلية والحياة غيها غير ميسرة على خلاف المدن من أجل ذلك تقرر لهم بدل طبيعة عمل بالنسبة المذكورة. أما فيما يتعلق ببدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر للعاملين بالمجاري والصرف الصحي والكسح والمياه بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ إنما تقرر – وفقاً لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة – منحهم هذا البدل رعاية منه لهؤلاء العاملين في هذا المجال بنسب متفاوتة تبعاً لجسامة الخطر الذي يتعرض له العامل أثناء أدائه لوظيفته وما ينتج عن العمل في هذا المجال من أمراض وبائية كثيرة، ومن ثم فقد بات اختلاف طبيعة منح البدلين سالفي الذكر، ذلك أن المحكمة من عدم جواز الجمع بين بدلين هو أن يكون البدلين من طبيعة واحدة وبذلك تكون علة تقرير البدلين واحدة. وأن من شان ذلك أن يؤدي إلى ازدواج الصرف وهو ما لم يقصده المشرع أما إختلاف العلة بين طبيعة البدلين فإن ذلك يؤدي إلى جواز الجمع بين البدلين وبالتالي فلا يؤدي الجمع إلى ازدواج الصرف. ولما كان البند (٥) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ قد تضمن النص على جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وأية بدلات وظيفية أخرى إذا توافرت شروط استحقاقها واستثنى من قاعدة جواز الجمع بين هذا البدل وأية بدلات أخرى بدل التفرغ**

المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فلم يجز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وهذا البدل "بدل التفرغ" وما عداه أجاز الجمع بينه وبين أية بدلات وظيفية أخرى. ومن حيث أن بدل طبيعة العمل المقرر بالقرار رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه يختلف في طبيعته عن بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر للعاملين في مجال المجاري والصرف الصحي والكسح ومياه الشرب لاختلاف العلة بينهما، ومن ثم يضحى الجمع بينهما جائز قانوناً متى توافرت شرائط الاستحقاق لكل من البدلين.

(الطعن رقم ٨١٦٧ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

❖ بدل طبيعة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء القائمين بتشغيل وصيانة محطات الري والصرف الصحي بمناطق استصلاح الأراضي:

- ومن حيث أن القرار سالف الذكر – قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ – قد قرر منح بعض العاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بدل طبيعة عمل بنسبة ٣٠٪ من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها العامل وذلك للعاملين القائمين بتشغيل وصيانة محطات الري والصرف بمناطق استصلاح الأراضي. ومن ثم فإن مناط إفادة العامل بمصلحة الميكانيكا والكهرباء من القرار سالف الذكر أن تكون طبيعة عمله تتعلق بتشغيل وصيانة محطات الري والصرف بمناطق استصلاح الأراضي، دونما حاجة لصدور قرار من وزير الري بتحديد هذه المحطات وتحديد المستحقين لهذا البدل من القائمين بتشغيلها حيث أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ المشار إليه قد حدد الضابط لاستقاق هذا البدل ولم يفوض وزير الري في تحديده أو تحديد المستحقين له.

(الطعن رقم ٦٩٧٩ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٣/٢)

❖ الفتـاوى:

- استظهرت الجمعية العمومية وعلى ما جرى به افتاؤ ها أن المشرع بموجب القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ قرر منح بدل ظروف ومخاطر وظيفية ووجبة غذائية أو مقابل نقدي عنها للعاملين بالهيئات القومية والعامة والأجهزة الحكومية ووحدات الحكم المحلي المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب بغض النظر عما إذا كانت الجهات المذكورة تقوم بهذه الأعمال بصفة أصلية أو تمارسها بصفة تبعية أو على سبيل الخدمة الذاتية مادام أن العاملين أنفسهم من المشتغلين بهذه الأعمال ويؤكد ذلك أن نص المادة (١) من القانون المشار إليه جاء عاماً مطلقاً بالنسبة لشموله جميع الهيئات والأجهزة الحكومية دون اشتراط أن تكون من بين الجهات القائمة على شئون المجاري والصرف الصحي والقاعدة الأصولية أن العام يجري على عمومه طالما لم يرد ما يخصصه كما أن الحكمة التي دعت إلى تقرير المميزات المشار إليها تقتضي مع عمومية النص ألا تقاوم تفرقة بين من يمارس أعمال المجاري والصرف الصحي بالجهات المشتغلين أصلاً بها ومن يمارسها في غيرها من الجهات ماداموا جميعاً يؤدون ذات الأعمال ويتعرضون لذات المخاطر – الثابت من الأوراق أن بعض محطات الرفع الزراعي التابعة لمصلحة الميكانيكا والكهرباء تقوم برفع مياه الصرف الصحي إلى جانب مياه الصرف الزراعي ويتعرض العاملون بها لذات المخاطر التي يتعرض لها العاملون بالمجاري والصرف الصحي ومن ثم يتوافر

بشأنهم مناط سريان القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه باعتبارهم من المشتغلين بأعمال المجاري والصرف الصحي في أحد الأجهزة الحكومية – أما فيما يتعلق بمدى أحقية هؤلاء العاملين في الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقرر بالقانون المشار إليه وبين بدل طبيعة العمل المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ فقد لاحظت الجمعية العمومية أن مناط استحقاق بدل طبيعة العمل طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧ هي التبعية لمصلحة الميكانيكا والكهرباء والقيام بتشغيل وصيانة محطات الري والصرف بمناطق استصلاح الأراضي ومن ثم فإن استحقاق أي من البدلين لا يحول دون استحقاق الآخر طالما توافر في العامل مناط استحقاق كل منهما ولم يحظر المشرع الجمع بينهما. وقد نص المشرع صراحة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٥ الصادر تنفيذاً للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بتقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة على جواز الجمع بين هذا البدل وأية بدلات وظيفية أخرى إذا توافرت شروط تقريرها عدا بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارات القانونية. وترتيباً على ذلك فإنه لا يوجد ما يحول دون أحقية العاملين بمحطات الرفع التابعة لمصلحة الميكانيكا والكهرباء المشتغلين بأعمال الصرف الصحي والقائمين في ذات الوقت بتشغيل وصيانة محطات الري والصرف بمناطق استصلاح الأراضي في الجمع بين البدلين المشار إليهما – مؤدى ذلك: سريان أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي على العاملين بمحطات الرفع التابعة لمصلحة الميكانيكا والكهرباء المشتغلين بأعمال الصرف الصحي بالإضافة إلى عملهم في الصرف الزراعي مع أحقيتهم في الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقررة بالقانون المشار إليه وبدل طبيعة العمل المقرر لهم بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٧٧.

(فتوى رقم ١٩٤ بتاريخ ١٩٩٨/٢/١٧ جلسة ١٩٩٨/١/٧ ملف رقم ١٣٥٨/٤/٨٦)

- تبين للجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن المسألة التي طرح بشأنها التساؤل من وزارات التأمينات وهي تحديد الحد الأدنى لأجر الاشتراك وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ لم يعد لها محل، وذلك بصدور القانون رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٤ بشأن زيادة المعاشات وتعدل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعي حيث حددت المادة الثالثة منه الحد الأدنى لأجر الاشتراك بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص بمبلغ ٤٥ جنيه. أن جميع القوانين المقررة للعلاوات الخاصة بدءاً بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ وبالقوانين أرقام ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ و ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ و ١٣ لسنة ١٩٩٠ و ١٣ لسنة ١٩٩١ و ١٩ لسنة ١٩٩٢ و ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ و ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ونهايتا بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥ قضت جميعها بأن تمنح علاوة خاصة بنسبة معينة من أجر العامل الموجود بالخدمة في التاريخ المحدد بالقانون وبالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ يمنح هذه العلاوة الخاصة منسوبة إلى أجره في تاريخ التعيين، كما تبين للجمعية العمومية أن المادة الرابعة من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة وضم العلاوات الإضافية إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكام هذا القانون العلاوات المقررة بالقوانين التالية في التاريخ المحدد قرين كل منها ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه" .. "ولا يترتب على الضم وفقاً للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول على العلاوة الدورية أو

الإضافية أو التشجيعية طبقاً للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم العلاوات الخاصة المشار إليها". واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع وإن قرر ضم العلاوات المقررة بالقوانين ثابت الإشارة إليها إلى الأجر الأساسي للعامل إلا أنه لم يتطرق إلى تعديل بداية ونهاية مربوط الدرجات كما وردت بالجداول المرفقة بنظم التوظف. حيث تظل بداية ربط الدرجة كما هي واردة بالجداول القائمة حتى يمكن أن تنسب إليها العلاوة الخاصة المزمع منحها لمن يعين مستقبلاً باعتبار أنه تحدد بنسبة معينة من هذه البداية. ولا يغير من ذلك أن العامل الذي يعين حديثاً يمنح أجراً أساسياً يجاوز بداية الربط المحدد بالجداول الخاصة بنظم التوظف إذ أن ذلك ليس من شأنه تعديل بداية الربط الوارد بالجدول، بل أن الأجر ينصرف فقط إلى إمكانية استحقاق العامل لهذه الزيادة رغم تجاوزها لبداية أجر التعيين كما هو وارد بجدول المرتبات، و هو الأمر الذي أجازه قانون العاملين المدنيين بالدولة كما هو المثال في نص المادة ٢٥ منه والتي أجازت احتفاظ العامل المعاد تعيينه في وظيفة من مجموعة نوعية أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها. والحاصل أن ضم العلاوات المقررة بالقوانين المنوه عنها سابقاً ليس من شأنه تعديل بداية أجر التعيين كما هو وارد بجداول نظم التوظف وبمقدار هذه العلاوة بل يظل بداية أجر التعيين كما هو وارد بهذه الجداول، والقول بغير ذلك من شأنه أن يصبح هذا الحد الأدنى غير محدد تحديداً واحداً حيث يظل متحركاً سنوياً بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلى الأجر الأساسي منذ بداية الضم في ١٩٩٢/٧/١ كما أن هذا القول يؤدي إلى اختلاف الحد الأدنى من فرد إلى آخر حسب اختلاف الراتب المنسوب إليه الإضافة المضمومة و هي نتيجة لو أرادها المشرع لنص صراحة على تعديل بداية الربط بمقدار ما يضم من علاوات خاصة إلى الأجور الأساسية أما وأنه لم يفعل فإن إرادته تكون قد انصرفت إلى الإبقاء على بداية الربط كما هي وبالتالي على الحد الأدنى للأجور كما هو. لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أن ١٩٩٢ ليس من شأنه تعدل بداية الربط المقرر بالجداول المرفقة بنظام التوظف.

(فتوى رقم ٤١٣ بتاريخ ١٩٩٦/٦/٨ جلسة ١٩٩٦/٤/٣ ملف رقم ١٣٣١/٤/٨٦)

❖ استحقاق العاملين المنقولين من المؤسسات العامة الملغاة والتي كانت تابعة لوزارة الإصلاح الزراعي لمتوسط بدل طبيعة العمل الشامل المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٦٣ خلال عامي ١٩٧٥/٧٤ أو لمجموع البدلات المماثلة للبدل الشامل والتي تكون مقررة للعاملين بالجهات المنقولين إليها (أيهما أكبر)

- إن المستفاد من نص المادة الثامنة من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالعاملين بالقطاع العام المعدلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ – ووفقاً لما جرى عليه قضاء هذه المحكمة – أن المشرع قرر أحقية العاملين المنقولين من المؤسسات العامة الملغاة والتي كانت تابعة لوزارة الإصلاح الزراعي في الاحتفاظ بمتوسط بدل طبيعة العمل الشامل الذي كان مقرراً لهم بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٦٣ الذي كانوا يتقاضونه منها خلال عامي ١٩٧٥/٧٤، مع عدم جواز الجمع بينه وبين مجموع بدلات طبيعة العمل والإقامة والسكن والخطر والعدوى والتفتيش

والصحراء والاغتراب المماثلة للبدل الشامل والتي تكون مقررة للعاملين بالجهات المنقولين إليها، وفي هذه الحالة يصرف لهم إما متوسط بدل طبيعة العمل المشار إليه أو مجموع البدلات المقابلة له أيهما أكبر.

(الطعن رقم ٤٣٧٤ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٤/٧)

- ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٦٣ – المشار إليه – إنما يمثل أحكاما خاصة لا تنطبق إلا على العاملين بهيئات و شركات الإصلاح الزراعي في مناطق معينة وأن اعمال هذه الأحكام لا يتأثر بأي نص عام يتناول البدلات التي نص عليها القرار طالما لم يقرر هذا النص العام إلغاء القرار صراحة، وأن مناط إعمال القرار سالف الذكر هو بقاء العامل يعمل في جهة من الجهات التي يستفيد العاملون بها من أحكامه و هي الهيئات والشركات التابعة لوزير الإصلاح الزراعي وفي المناطق التي حددها، أما إذا نقل إلى غيرها فإنه يضحى بالنقل في مركز قانوني جديد ينظم أحكامه القوانين واللوائح المطبقة في الجهة المنقول منها. كما أن تحديد فئة استحقاق بدل طبيعة العمل بعد إلغاء المؤسسات العامة بموجب القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ إنما يكون في ضوء نص المادة (الثامنة) من هذا القانون وذلك بالاحتفاظ بمتوسط البدل الذي كان يتقاضاه إعمالاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٦٣ وقرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة الصادر تنفيذاً له خلال عامي ٧٤ ، ١٩٧٥ بذات الشروط والأوضاع التي كان يصرف بها هذا البدل في هذين العامين أي مخفضاً بمقدار الربع وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧.

(الطعن رقم ٥٧٩٩ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/١٢/١٥)

- قرار مجلس إدارة المؤسسة المصرية العامة للكهرباء بمنح العاملين بالمؤسسة بدل طبيعة عمل موحد بنسبة ٢٥٪ من راتبهم – هذا القرار من العمومية والتجريد بحيث يلحق بالراتب ويدور معه وجوداً و عدماً – متى ثبت أن العامل كان معتقلاً فإن اعتقاله يرقى إلى القوة القاهرة ويحول دون إرادته الحرة في الحضور إلى مقر عمله خلال أوقاته الرسمية – بقاء العلاقة الوظيفية قائمة بما يترتب من آثار ومزايا مالية أخرى كالعلاوات وبدل طبيعة العمل طالما لم يسند إليه تهمة محددة ولم يحكم بإدانته.

(طعن رقم ٦٩ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٣/٥/٢٩)

- استحقاق بدل طبيعة العمل للموظفين والعمال باللجنة العليا للسد العالي وهيئة السد العالي – مناطه أن يكون الموظف قائماً بالعمل فعلاً في السد العالي – ندب الموظف للعمل بجهة أخرى ندباً كاملاً يحول دون استحقاق بدل طبيعة العمل.

(طعن ٥٠٩ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧١/١١/٢٨)

بـــدل الإقـامـــة

- **ومـن حيـث أنـه متـى حـدد المشـرع السـلطة المختصـة بمـنح البـدلات وتحديـد نسـبتها إذا توافرت دواعي منحها فإنه لا يجوز لأي سلطة إدارية أخرى تقرير البدل احتراماً لقواعد الاختصاص التي حددها القانون، وطالما أن رئيس مجلس الوزراء قد مارس اختصاصه بتقرير بدل الإقامة للعاملين بمنطقي كينج مريوط وبرج العرب طبقاً للتنظيم الذي أورده في قراره رقم ٢٣ لسنة ١٩٩١ والذي أحاله إلى قراره رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ والقرارين المعدلين له بتقرير بدل إقامة على النحو السالف الإشارة إليه فإن ذلك يحجب عن وزير الصحة الاختصاص بتقرير هذا البدل وتعديل نسبته ويضحى هذا القرار صادراً من غير مختص فلا يعتد به عند تقرير هذا البدل للعاملين بالمناطق التي يسري عليها قرارات رئيس مجلس الوزراء على النحو المشار إليه، ومن ثم يقتصر حق الطاعنة في صرف البدل بنسـبة ٤٠٪ مـن بدايـة الأجـر المقـرر للوظيفـة باعتبـار أن موطنهـا الأصـلي مدينــة الإسكندرية وتضحى دعواها فيما جاوز ذلك غير قائمة على سند من أحكام القانون جديراً القضاء برفضها و هو ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه على نحو صحيح مما يقتضي رفض الطعن فيه وإلزام الطاعنة المصروفات.**

(الطعن رقم ٨٨٧٧ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٤/٢٠)

- **ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على ان الحكمة التشريعية التي أملت تقرير بدل الإقامة هي تشجيع العاملين في المحافظات وتعويضهم عما يلاقونه من مشقة بسبب ظروف الإقامة فيها، أما من كان موطنه الأصلي إحدى المحافظات المذكورة فلا يحتاج للعمل فيها من التشجيع القدر الذي يلقاه ذلك الغريب، ولذلك خفض البدل لمن كان موطنه الأصلي إحدى المحافظات المشار إليها، وفي ضوء هذه الحكمة يتحدد المقصود بعبارة "مـن كـان موطنـه الأصـلي إحـدى هـذه المحافظـات" بأنـه العامـل الـذي يعتبـر مـن أبنـاء المحافظات المبينة بالقرارين المشار إليهما والمقررين للبدل بحيث يكون له بها وشائج قربى ورباط دم، وبحيث يجد بين أهلها من العون ما لا يجده الغريب عن هذه المحافظة. ومن حيث أن بناء على ما تقدم ولما كانت الجهة الإدارية قد اعتمدت في إثبات أن الموطن**

الأصلي للمدعي (المطعون ضده) هو محافظة سوهاج على تحريات المباحث، فإنه فضلاً عن أن أوراق الدعوى قد خلت من هذه التحريات، فإنه بمقارنة أسماء الذين ذكرت التحريات أنهم أبناء عمومة والد المدعي (المطعون ضده)، يتبين أنه لا يوجد على عمود النسب لأي منهم أصل مشترك يربطهم بوالد المدعي، الأمر الذي لا تطمئن معه المحكمة إلى سلامة هذه التحريات في تحديد موطن المدعى الأصلي، هذا بالإضافة إلى أن المدعي قدم العديد من المستندات التي تؤيد أنه لا يوجد أحد من أفراد أسرته مقيما في سوهاج، وعليه فإن المدعي يستحق بدل إقامة بنسبة ٣٠٪ من أجره الأصلي المقرر لوظيفته، ولا يغير من ذلك أنه متزوج من إحدى بنات محافظة سوهاج، لأن رابطة الزواج والمصاهرة وإن جعلت الزوجة ضمن عشيرة زوجها وتربطها بهم الروابط التي بمقتضاها تجد العون والمساعدة أسوة بزوجها، مما يترتب عليه أن تستحق الزوجة المغتربة المتزوجة من زوج موطنه الأصلي المحافظة النائية التي تعمل بها البدل بالنسبة المخفضة. إلا أن هذه الرابطة لا تجعل موطن الزوج المغترب هو موطن الزوجة في المحافظة النائية التي يعمل بها، وإنما يتعين عند تحديد موطن الزوج الأصلي الاعتداد بقرابة الدم، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى هذا النظر فإنه يكون قد وافق صحيح حكم القانون، ويغدو الطعن عليه غير قائم على سند من القانون، الأمر الذي يستتبع الحكم برفضه، وإلزام الجهة الإدارية الطاعنة المصروفات.

(الطعن رقم ١٢٨٦ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٨/٨/١)

- ومن حيث أن المقصود (بالموطن الأصلي) بأنه المحافظة التي ينتمي إليها العامل بمعنى أن يكون من أبنائها وذلك يتحقق بإقامة أسرته بالمعنى الضيق المكونة من أبيه وأمه وأخوته فيها كما يتحقق بإقامة عائلته المكونة من ذوي قرباه ومن تربطهم به صلة النسب والمصاهرة، ففي كلتا الحالتين، يلقى العامل من الرعاية ما يجنيه كثيراً من المشقة، ومن ثم يتحقق في شأنه مناط استحقاق البدل بالفئة المخفضة. ومن حيث أن الثابت من الأوراق وما أثبته الحكم المطعون فيه أن المدعي ولد بقرية زاوية صقر مركز أبو المطامير بمحافظة البحيرة – وأن الموطن الأصلي لوالده محافظة سوهاج، وأن المدعي حصل على دبلوم الزراعة الثانوية سنة ١٩٦٩ وعين بموجبه بوظيفة معاون زراعة اعتباراً من ١٩٧١/٤/١ بمديرية الإصلاح الزراعي بأسوان وأنه يقيم فعلاً بها وأن والده وشقيقته يقيمان بمحافظة أسوان بحكم عملهما بشركة السكر والتقطير المصرية بمصنع كوم أمبو، ومن ثم يتحقق مناط استحقاق بدل الإقامة بفئته المخفضة ٢٠٪ من بداية مربوط الفئة الوظيفية التي يشغلها، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى غير ذلك وقضى بأحقيته في تقاضي بدل إقامة بنسبة ٣٠٪ من بداية مربوط الفئة الوظيفية التي يشغلها فإنه بذلك يكون قد خالف صحيح حكم القانون واجب الإلغاء.

(الطعن رقم ٧١٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٩/٢٩)

- ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن الحكمة التشريعية التي أملت تقرير بدل الإقامة هي تشجيع الموظفين والعمال في هذه المحافظات وتعويضهم عما يلاقون من مشقة بسبب ظروف الإقامة فيها، أما من كان موطنه الأصلي إحدى المحافظات المذكورة فلا يحتاج للعمل فيها من التشجيع القدر الذي يلقاه ذلك الغريب، ولذلك خفض البدل لمن كان موطنه الأصلي إحدى المحافظات المشار إليها وفي ضوء هذه الحكمة يتحدد المقصود

بعبارة من كان موطنه الأصلي "إحدى هذه المحافظات" بأنه العامل الذي يعتبر من أبناء المحافظات المبينة بالقرارات الجمهورية المقررة للبدل بحيث يكون له بها وشائج قربى ورباط دم، بحيث يجد بين أهلها من العون ما لا يجده الغريب ضمن عشيرة زوجها وتربطها بهم الروابط بمقتضاها تجد العون والمساعدة أسوة بزوجها. ومن حيث أن الثابت أن المطعون ضدها تزوجت بزوج موطنه سوهاج فإنها تستحق البدل مخفضاً من تاريخ الزواج سواء في ظل العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٦١ أو قرار رئيس الجمهورية ثم ٩٠٥ لسنة ١٩٧٢.

(الطعن رقم ١٠١٠ لسنة ٢٨ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٣/٢٩)

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ بمنح بدل إقامة للعاملين بالمناطق النائية. المقصود بعبارة "من كان موطنه الأصلي هذه المحافظات" هو العامل الذي يعتبر من أبناء المحافظات المنصوص عليها بحيث يكون له بها وشائج قربى وروابط دم فيجد بين أهلها العون الذي لا يجده الغريب عن هذه المحافظات – أثر ذلك: "١" رابطة الزوجية تجعل الزوجة ضمن عشيرة زوجها وتربطها بهم الروابط التي بمقتضاها تجد العون والمساعدة أسوة بزوجها. – "٢" تحقق المفهوم السابق لعبارة من كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات حتى لو كان العامل قد غادر المحافظة وأقام في غيرها لأن مغادرته إياها لا تقطع روابط القرى والدم بينه وبين أفراد عشيرته ولا تنفى عنه مناط إستحقاق البدل مخفضاً.

(الطعن رقم ٢١١٩ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

❖ أحقية العاملين بملاحة برج العرب في استمرار استنداء بدل الإقامة:

- استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن المشرع رغبة منه في تشجيع العاملين في المناطق النائية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ وتعويضهم عما يلقونه من مشقة بسبب ظروف الإقامة فيها قرر منحهم بدل إقامة بنسبة تتراوح من ٣٠٪ إلى ٦٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك في المناطق التي يحددها رئيس مجلس الوزراء بقرار منه، وقد صدر هذا القرار وحدد نسبة ٦٠٪ للعاملين ببعض المحافظات ومنها محافظة مطروح. وخلصت الجمعية من ذلك إلى أنه ولئن كانت ملاحة برج العرب تقع في نطاق محافظتي الإسكندرية ومطروح بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٠ إلا أن ذلك لا ينفي أن المكان الذي يعمل به العاملون بالملاحة لم يختلف من حيث قربه أو النأي به عن العمران، وليس من ثم ما يقدح في طبيعته خاصة وإن مساحة الملاحة تدخل في جزء منها في نطاق محافظة مطروح التي شملها قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه، الأمر الذي يسوغ معه القول بأحقية العاملين بملاحة برج العرب في استمرار استنداء بدل الإقامة الصادر به قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٣ والذي لا يسوغ أن يحجب عن بعض العاملين في ذات الملاحة بذريعة أنهم تبعوا دون أقران لهم لمحافظة الإسكندرية. ولا ينال مما تقدم مقولة أن للجمعية العمومية إفتاء بجلسة ١٩٨٠/١٠/١٥ فرقت بينه وبين مناط استحقاق بدلي الإقامة وطبيعة العمل للعاملين في محافظة سيناء إذ أخذت بالنسبة إلى الأول بمعياري جغرافي وإداري بينما استندت بالنسبة إلى الثاني على معيار جغرافي فقط ذلك أن لهذا الإفتاء ظروفاً مغايرة لواقع الحال الماثل في الحالة

المعروضة. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية العاملين بملاحة برج العرب في الاستمرار في استئداء بدل الإقامة الصادر به قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٣.

(فتوى رقم ٩ بتاريخ ١٩٩٢/٢/٢ جلسة ١٩٩٢/٢/٢ ملف رقم ١٢٣٤/٤/٨٦)

❖ الجهة المنتدب إليها العامل تكون هي المسئولة عن صرف بدل الإقامة له:

- ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الندب إجراء مؤقت بطبيعته لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية ولا يغير من طبيعة العلاقة التي تربطه بالجهة المنتدب منها فيظل تابعاً لها وتكون هي المسئولة عن تصرف أجره إلا أنه بالنسبة للبدلات المهنية المرتبطة بأداء الوظيفة كبدل للتفرغ المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ – فلما كان مناط استحقاق هذا البدل هو قيام العامل بأداء أعمال وظيفته الهندسية أداء فعلياً ولا يكفي مجرد الانتماء الوظيفي إليها ومن ثم فإن الالتزام بصرف هذا البدل يقع على عاتق الجهة المنتدب إليها العامل إذ أن المنتدب ندباً كاملاً لا يستحق البدلات المهنية المقررة بجهة عمله الأصلية التي يرتبط استحقاقها بأداء العمل بصفة فعلية بل يقع هذا الالتزام على عاتق الجهة المنتدب إليها باعتبارها الجهة التي يباشر فيها أعمال وظيفته بصفة فعلية. والأمر كذلك بالنسبة لبدل الإقامة في المناطق النائية المقرر بقرار ريس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ المعدل بالقرار رقم ٣٧٣ لسنة ١٩٨٥ إذ جعل المشرع مناط استحقاق هذا البدل العمل في إحدى المناطق النائية المحددة التي تتطلب ظروفها الحياتية تقرير هذا البدل فإذا كان العامل المنتدب ندباً كاملاً قد ندب من جهة غير مقرر للعاملين فيها بدل إقامة إلى جهة مقرر لها هذا البدل فإنه يستحق صرف هذا البدل باعتباره مقرراً للعمل في الجهة المنتدب إليها وتكون هذه الجهة هي المسئولة عن صرف هذا البدل ولا يغير مما تقدم تماثل طبيعة العمل في الوظيفة الأصلية للعامل المنتدب والوظيفة المنتدب إليها وأن مقرهما يقع في منطقة نائية واحدة ذلك أنه لا عبرة بهذا التماثل في مجال استحقاق بدل الإقامة الذي يرتبط بالمكان الذي يوجد به مقر عمله إذ يفترض أنه مقر إقامته أيضاً طالما لم يحدد قرار ندبه مقراً آخر له.

(فتوى رقم ١٠١١ بتاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ جلسة ١٩٨٦/١٠/٢٢ ملف رقم ١٠٥٧/٤/٨٦)

- استظهرت الجمعية العمومية أنه وإن كان الأصل في الندب أنه إجراء مؤقت لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية فيظل تابعاً للجهة المنتدب منها وتتحمل بصرف أجره، إلا أنه بالنسبة للبدلات المرتبطة بأداء العامل مثل المقابل النقدي المنصوص عليه في لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال سالفة الذكر، وتلك المرتبطة بالمكان الذي يؤدى فيه العمل بدل إقامة العاملين بالمنطقة التي تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل وفقاً لقرار رئيس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ والمعدل بقرار رقم ٣٧٣ لسنة ١٩٨٥، فإن الجهة المنتدب إليها العامل هي التي تتحمل بها باعتبار أن استحقاق هذه البدلات يرتبط بأداء العمل بصفة فعلية في مكان معين، ومن ثم فقد تحقق سبب الأداء لدى الجهة المنتدب إليها العامل وحدها بحسبان أن أداء العمل لديها هو الذي أدى إلى استحقاق العامل لهذه البدلات. وبناء على ذلك فإن الجمعيات التعاونية الزراعية هي التي تتحمل بصرف المقابل النقدي وبدل الإقامة للعاملين المنتدبين للعمل بها من مديريات الزراعة.

(فتوى رقم ١٨٢ بتاريخ ١٩٩٤/٣/٢٢ جلسة ١٩٩٤/٣/٢ ملف رقم ١٢٨٣/٤/٨٦)

❖ أحكـام عامــة فـي بــدل الإقامــة:

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/٦/٤ معدلاً بالقرار الجمهوري رقم ٥٨٩ لسنة ٦١ بتقرير بدل إقامة للعاملين ببعض المناطق موافقة وزارة الخزانة على منح هذا البدل لعاملين بوزارة الحربية ببعض المناطق الأخرى بناء على التفويض الممنوح لها من مجلس الوزراء – أحقية كافة موظفي الوزارات الأخرى ممن يعملون ويقيمون في هذه المناطق في صرف هذا البدل دون قصره على موظفي وزارة الحربية.

(طعن ٨٠٥ لسنة ١٢ق جلسة ١٩٧٩/٣/١٨)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٦١ بمنح بدل إقامة لموظفي الدولة وعمالها في محافظات سوهاج وقنا وأسوان – مناط استحقاق بدل الإقامة وفقاً لأحكام القرار المشار إليه هو عمل الموظف أو العامل في محافظة من المحافظات المذكورة ولا يشترط ضرورة الإقامة المنتظمة والمستقرة في هذه المحافظات – أساس ذلك: أن هدف المشرع من تقرير هذا البدل ليس تشجيع العاملين على الإقامة في هذه الجهات بل تشجيعهم على البقاء في العمل بها – بيان ذلك – تطبيق.

(طعن ٤٩١ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٨/١/١٣)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٦١ بتقرير بدل إقامة للعاملين في محافظة سوهاج وقنا وأسوان تخفيض البدل إن كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات، المقصود بعبارة من كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات هو العامل الذي يعتبر أصلاً من أبناء المحافظات المشار إليها ولو كان قد غادرها وأقام في غيرها – أساس ذلك أن مغادرته لا تقطع وشائج القربى وروابط الدم بينه وبين أفراد عشيرته في محافظته الأصلية.

(طعن رقم ٤٠١ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٥/١/٢٦)

- بدل الإقامة المقرر للعاملين بالمحافظات النائية – معنى الموطن الأصلي المنصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٦١.

(طعن رقم ٢٨٤ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

- إن مجلس الوزراء الصادر في ٤ من يونية سنة ١٩٥٢ قصر منح راتب الإقامة على المهندسين – القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٣ يعمل به اعتباراً من ٢٣ من يناير سنة ١٩٦٣ ولا تسري أحكامه بأثر رجعي – التجاوز عن استرداد المبالغ التي صرفت خطأ قبل القانون لا يعني أحقية من لم يصرف في اقتضاء هذه المبالغ – بيان ذلك.

(طعن ١٠٦٠ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٤/١/١٣)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٦١ بمنح بدل إقامة لموظفي الدولة وعمالها في محافظات سوهاج وقنا وأسوان – حكمة تقرير هذا البدل – خفض البدل لمن كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات – المقصود بمن كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات.

(الطعن رقم ٤٤١ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٠/٦/٧)

إعانـــة تهجيـــر

- ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع قرر منح من كانوا يعملون بمحافظات القناة حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ من الفئات المنصوص عليها في القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلي الشهري وأن مناط استحقاق تلك الإعانة هـو اكتسـاب صـفة العامـل بهـذه المنـاطق فـي ١٩٧٥/١٢/٣١ وأن نقـل العامـل بعـد ١٩٧٦/١٢/٣١ يترتـب عليـه وقـف استحقاق تلـك الإعانـة، وقـد قـرر المشـرع بمقتضـى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ إعادة حساب تلك الإعانة على الأجر الأساسي المستحق للعامل في ١٩٨٦/٤/١٢ وضمها إلى ذلك الأجر على ألا تصرف فروق مالية عن ذلك إلا من تاريخ العمل بالقانون المذكور في ١٩٨٨/٤/١٨. ومن حيث أنه وإن كانت المادة (السادسة) من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ قد رتبت أثراً قانونياً على نقل العامل إلى جهات أخرى بعد ١٩٧٦/١٢/٣١ بوقف صرف إعانة التهجير إعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ النقل إلا أن ذلك لا يعني خروج العامل بصفة نهائية من نطاق أحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦. وبالتـالي حرمانـه مـن الإفـادة مـن أحكـام القـانون رقـم ٥٨ لسنة ١٩٨٨. وإذ جرى قضاء هذه المحكمة على أن الخاضع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ هو عينة الخاضع لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ طالما لم تبرحه هذه الصفة من تاريخ العمل بأحكام القانون الأخير في ١٩٨٨/٤/١٨ فإذا انحسرت عنه هذه الصفة أو زايلته لسبب من الأسباب حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ افتقد تبعاً لذلك وصف الخضوع لأحكام هذا القانون، ومن ثم فإن العامل الذي يصادفه القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ وهو من عداد العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ هو عينة الخاضع لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ طالما لم تبرحه هذه الصفة من تاريخ العمل بأحكام القانون الأخير في ١٩٨٨/٤/١٨ فإذا انحسرت عنه هذه الصفة أو زايلته لسبب من الأسباب حتى تاريخ العمل بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ افتقد تبعاً لذلك وصف الخضوع لأحكام هذا القانون، ومن ثم فإن العامل الذي يصادفه القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ وهو من عداد العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ يستفيد من أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ ويحق له تبعاً لذلك ضم علاوة التهجير إلى أجره الأساسي اعتباراً من ١٩٨٦/٤/١٢ حتى ولو تجاوز بها الربط المقرر لدرجة الوظيفة. ومن حيث أنه على هدى ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدها كانت تتقاضى إعانة التهجير المقرر بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ سالف الإشارة إليه باعتبارها كانت تعمل بوزارة التعمير والمجتمعات العمرانية الجديدة بمدينة الإسماعيلية حتى أوقف صرفها اعتباراً من ١٩٨١/٩/١ تاريخ نقلها للعمل برئاسة جهاز التدريب بمدينة العاشر من رمضان، ثم نقلت مرة ثانية في ١٩٨١/١٢/١ إلى مركز تدريب الإسماعيلية وقد صادفها القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ وهي على هذه الحالة فيكون لها الحق في الاستفادة من أحكامه فيما قضي به من ضم إعانة التهجير إلى المرتب اعتباراً من ١٩٨٦/٤/١٢ ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه في هذا الشق هذا المذهب فإنه يكون قد صادف صحيح حكم القانون إلا أنـه قـد خـالف القـانون إذ قضـى بأحقيـة المطعـون ضـدها فـي الفـروق الماليـة اعتباراً من ١٩٨٨/٤/١٨ دون مراعاة إعمال أحكام التقادم الخمسي إذ تستحق المطعون ضدها صرف الفروق المالية اعتباراً من ١٩٩٠/١٠/٢٨ وهي الفروق المستحقة عن

الخمس سنوات السابقة على إقامة دعواها في ١٩٩٥/١٠/٢٨ الأمر الذي يتعين معه تعديل الحكم الطعين فيما قضى به بالنسبة لهذا الشق من الدعوى محل الطعن الماثل.

(الطعن رقم ٩٦٠٠ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٧/٤/١٢)

- الخاضع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ في مفهوم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعمول به اعتباراً من ١٩٨٨/٤/١٨ هو عينه الخاضع لهذا القانون طالما لم تبرحه هذه الصفة في هذا التاريخ – إن انحسرت عنه هذه الصفة أو زايلته لسبب من الأسباب أفتقد تبعاً لذلك وصف الخضوع لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ حين العمل به – يشترط لاستحقاق الإعانة المشار إليها إلى مرتبه الأساسي – المشرع بموجب المادة (٦) من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ قد رتب على نقل العاملين من مناطق الاستفادة من إعانة التهجير بعد ١٩٧٦/١٢/٣١ وقف صرف الإعانة لهم وحرمانهم منها، فمن ثم فإن هؤلاء الذين صادفهم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ سالف البيان وهم على هذه الحالة لا يكون لهم الحق في الاستفادة من أحكامه فيما قضى به من ضم إعانة التهجير إلى المرتب.

(الطعن رقم ٥٨٤٠ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٥/١١)

- ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد تواتر على أن المشرع قرر بمقتضى القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ منح العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلي، ولم يشترط المشرع لاستحقاقها سوى الوجود بإحدى الجهات المنصوص عليها في القانون المذكور حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ ورغبة من المشرع في استمرار صرفها لمن توافرت في شأنهم شروط استحقاقها فقد صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ الذي أوجب ضم هذه الإعانة إلى الأجر الأساسي للعامل اعتباراً من ١٩٨٦/٤/١٢ حتى وإن تجاوز بها الربط المقرر لدرجة وظيفته ولم يرد في ذلك كله ويقيده بالنسبة للعاملين المدنيين بالقوات المسلحة إلا ما ورد النص عليه في المادة الخامسة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ من عدم جواز الجمع بين الإعانة المذكورة ومكافأة الميدان المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٧٥ لسنة ١٩٧٣ المعدل بالقانون رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٧٤. ومن حيث أن قرار رئيس الجمهورية ٢٥١ لسنة ١٩٧٩ بشأن صرف بدل جهود إضافية لأفراد القوات المسلحة قد نص في مادته (الأولى) على أن "تلغى مكافأة الميدان والطوارئ وعلاوة الخدمة المقررة لأفراد القوات المسلحة بالقرار الجمهوري رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه"، ونصت المادة (الثانية) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه على أن "يصرف بدل جهود إضافية لأفراد القوات المسلحة" عسكريين ومدنيين" بحد أقصى ١٠٠٪ من الراتب الأصلي للرتبة أو الدرجة طبقاً للفئات الموضحة بالملحق المرفق...". وقد أشارت المذكرة الإيضاحية لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٩ سالف الذكر إلى زوال الأساس القانوني الذي بنيت عليه مكافأة الميدان والطوارئ أو علاوة الخدمة وهو إنهاء حالة الطوارئ والتعبئة العامة بعد انتهاء حالة الحرب التي كانت قائمة بين مصر وإسرائيل. ومن حيث أنه متى كان ذلك فإن قاعدة عدم جواز الجمع بين الإعانة الشهرية ومكافأة الميدان بالنسبة للعاملين المدنيين بالقوات المسلحة تكون منتجة لآثارها حتى أول مايو سنة ١٩٧٩ (تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٩) ومنذ هذا التاريخ يزول ذلك القيد المانع، ويكون من مقتضى ذلك ولازمه هو العودة إلى الأصل

وهو جواز الجمع بين الإعانة الشهرية، وما تقرر من مقابل للجهود الإضافية أو غيرها من المزايا للعاملين المدنيين بالقوات المسلحة عدا هذا التاريخ بحسبان أن مكافأة الميدان تختلف في أساسها القانوني وطبيعتها وفئاتها وشروط استحقاقها عن بدل الجهود الإضافية، وباعتبار أن الأصل في الأشياء الإباحة ولا حرمان من حق إلا بنص في القانون يوجب ذلك الحرمان، ومن ثم تكون القاعدة الواجبة الإعمال اعتباراً من أول مايو ١٩٧٩ "تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٩" هي جواز الجمع بين الإعانة الشهرية المقررة بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وبدل الجهود الإضافية، ولا يسوغ القول بأن إلغاء مكافأة الميدان وتقرير بدل الجهود الإضافية للعاملين المدنيين بالقوات المسلحة يعني أن هذا البدل قد حل محل مكافأة الميدان. ومن ثم يسري عليه خطر الجمع بينه و بين الإعانة المنصوص عليها في القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ذلك أن الحلول لا يمكن تقريره إلا بنص، فضلاً عن اختلاف مكافأة الميدان عن بدل الجهود الإضافية من حيث الأساس القانوني الطبيعة والفئات وشروط الاستحقاق على النحو سالف بيانه وهو ما ينفي فكرة الحلول. ومن حيث انه على هدى ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده من العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بالجيش الثاني الميداني بمحافظات القناة قبل ١٩٧٥/١٢/٣١ وما زال يخدم بها حتى الآن ومن ثم يكون قد توافرت في شأنه شروط استحقاق إعانة التهجير المقررة بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ويحق له ضمها إلى أجره الأساسي المستحق له اعتباراً من ١٩٨٦/٤/١٢ والجمع بينها وبين بدل الجهود الإضافية المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٩ اعتباراً من ١٩٧٩/٥/١ وصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك اعتباراً من ١٩٩١/١٢/٣١ إعمالاً لأحكام التقادم الخمسي.

(الطعن رقم ٩١٠ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٦/٩)

- قضى المشرع بمنح العاملين المدنيين بمحافظات القناة سواء كانوا خاضعين للكادر العام أو لكادرات خاصة إعانة شهرية حددت المادة (الثانية) من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ مقدارها ولم يشترط المشرع لاستحقاق تلك الإعانة سوى الوجود بمحافظات القناة حتى التاريخ الذي عينه، واستثناء من ذلك لم يجز المشرع للعاملين المدنيين بالقوات المسلحة الجمع بين تلك الإعانة ومكافأة الميدان المنصوص عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٧٤، وإذ ينم هذا الحظر عن إتجاه قصد المشرع إلى عدم جمع العامل المدني بالقوات المسلحة بين الإعانة وأية ميزة أخرى مقررة بسبب العامل في المجال العسكري، فإن إلغاء مكافأة الميدان وإحلال بدل الجهود الإضافية محلها مع اشتراط العمل بالوحدات العسكرية لاستحقاق البدل من شأنه أن يؤدي إلى عدم أحقية من يتقاضى هذا البدل للإعانة لتوافر علة حظر الجمع، ولا أدل على سداد هذا النظر من أن أراد القوات المسلحة من العسكريين لا يفيدون من أحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه وبالتالي فليس يتصور أن يكون مقصود المشرع جعل المدنيين بالقوات المسلحة وهم في الأصل معاونوهم في وضع مالي أفضل منهم بإتاحة جمعهم بين الميزتين. ومن حيث أنه ترتيباً على ما تقدم، فإنه متى كان الثابت أن المطعون ضده من عداد العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بالجيش الثاني الميداني بمنطقة الإسماعيلية وكان يتقاضى مكافأة الميدان المقررة بالقرار الجمهوري رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٧٤ ثم أفاد من قرار رئيس

الجمهورية رقم ٢١٥ لسنة ١٩٧٩ بأن تقاضى بدل الجهود الإضافية المقررة بمقتضاه، فلا يكون له أصل حق في الجمع بين هذا البدل وبين الإعانة المقررة بالمادة (الثانية) من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه آنفاً، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بخلاف هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون واخطأ في تطبيقه.

(الطعن رقم ٢٣٢٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١١/٨)

- المشرع في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ بشأن ضم إعانة التهجير إلى المرتب والمعاش قضى بإعادة حساب هذه الإعانة المنصوص عليها بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ (إعانة التهجير) للخاضعين لأحكامه على أجورهم الأساسية المستحقة في ١٢ من أبريل سنة ١٩٨٦ – يعتبر العاملون الذين صدرت قرارات تعيينهم بالفعل في أول يناير ١٩٧٦ ولم يتسلموا العمل سبب أدائهم الخدمة الإلزامية أو استبقائهم بها من بين العاملين الذين تطبق عليهم أحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه – هذه الإعانة تضم إلى الأجر الأساسي للعامل اعتباراً من ١٢ أبريل سنة ١٩٨٦ حتى وإن تجاوز بها الربط المقرر لدرجة الوظيفة ويستمر العامل في تقاضي العلاوات الدورية و علاوات الترقية المستحقة بعد هذا التاريخ بما يجاوز الحد الأقصى المسموح ببلوغه بالعلاوات الدورية وذلك بمقدار يعادل قيمة الإعانة المصحوبة للأجر الأساسي – لا تصرف فروق مالية عن فترة سابقة على تاريخ ١٩٨٨/٤/١٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨.

(الطعن رقم ٣٧٠٥ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١١/٨)

- العاملون المدنيون بالقوات المسلحة - تكيفهم – يعتبرون منتدبين للعمل بالقوات المسلحة – أساس ذلك – لا يعتبرون من أفراد القوات المسلحة – قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٤ لسنة ١٩٦٩ بشأن مقابل التهجير – سريانه في شأنهم – الأثر المترتب على ذلك وجوب خصم ما يتقاضونه من مكافأة الميدان التي تستحق لهم بوصفهم من العاملين المدنيين المنتدبين بالقوات المسلحة من مقابل التهجير – نتيجة ذلك: يمتنع صرف هذا البدل إذا كانت مكافأة الميدان تزيد على هذا البدل.

(الطعن رقم ٢٥٥ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٤/١٠/٢١)

- نص المادة ٦ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٤ لسنة ١٩٦٩ بشأن الإعانات والرواتب التي تصرف للعائدين من غزة وسيناء والمهجرين من منطقة القناة على أنه يجوز نقل العاملين العائدين من سيناء والمهجرين من منطقة القناة الذين ليسوا من أبناء هذه المناطق إلى جهات أخرى ويوقف صرف الإعانة الشهرية ومرتب الإقامة والراتب الإضافي ومقابل التهجير المنصرف إليها في المواد ١، ٢، ٣ اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ النقل – اعتقال المدعي لا يعد سبباً في وقف صرف هذا البدل وتلك الإعانة – أحقيته في بدل الإقامة والإعانة المقررتين قانوناً خلال فترة اعتقاله.

(الطعن رقم ١١٤١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١/٢٤)

- عدم جواز الجمع بين مقابل التهجير المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٤ لسنة ١٩٦٩ وبين مكافأة الميدان – العاملون المدنيون الذين يعملون بالقوات المسلحة يعتبرون منتدبون للعمل بها ولا يعتبرون من عداد أفرادها ومن ثم فإنه يتعين خصم ما يتقاضونه عند الندب من مكافأة الميدان المستحقة لهم بوصفهم من العاملين المدنيين المنتدبين

بالقوات المسلحة مما يستحق لهم من مقابل التهجير ومقتضى ذلك أنه لا يجوز صرف مقابل التهجير إليهم إذا كانت مكافأة الميدان تزيد عليه.

(الطعن رقم ٣٥٧ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

- المادة الثانية من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٤ بتعديل بعض الأحكام الخاصة بالإعانات والرواتب التي تصرف للعائدين من غزة وسيناء والمهجرين من منطقة القناة تقضي باستمرار صرف مقابل التهجير للعاملين المشار إليهم في المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٤ لسنة ١٩٦٩ المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥٢ لسنة ١٩٧٠ بعد إحالتهم إلى المعاش بالقدر الذي كان يصرف لهم قبل الإحالة إلى المعاش اعتباراً من تاريخ توقف الصرف إليهم ولحين زوال الأسباب الداعية إلى تهجيرهم – سريان هذا الحكم على العاملين الذين استحقوا مقابل تهجير طبقاً لقراري الوزير المقيم بمنطقة القناة رقمي ١، ٢ لسنة ١٩٦٧ ولا يحول دون ذلك أن تكون إحالة العامل إلى المعاش قد تحققت قبل العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٤ لسنة ١٩٦٩.

(الطعن رقم ١٨١ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨١/٢/١٥)

❖ الفتـاوى :

- استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع رعاية منه لطائفة من العاملين الذين كانوا يعملون بسيناء وقطاع غزة أو محافظات القناة قرر منحهم إعانة مالية خاصة لمواجهة الظروف التي كانت قائمة في ذلك الوقت.... وعلى هذا فإن خضوع العامل لأحد النظم المذكورة في هاتين المادتين على سبيل الحصر لا يستتبع بالضرورة حصوله على هذه الإعانة بل يتعين التأكد من توافر شرط الاستحقاق بالنسبة له وهو الوجود في الخدمة في التاريخ الذي حدده الشارع بالنسبة للمنطقة التي يخدم بها. وبتطبيق ما تقدم على حالة السيد/ .... يتبين أنه عين بمحافظة سيناء في ١٩٧٥/٩/١ واستلم العمل بها في ١٩٧٦/٣/١٤ ومن ثم لا يتوافر في حقه شرط استحقاق هذه الإعانة لعدم وجوده في الخدمة في ٥ يونيو ١٩٦٧ وهو التاريخ الذي حدده المشرع لاستحقاقها بالنسبة للعاملين بسيناء ولا يجوز الاستناد إلى تعيينه قبل ٣١ ديسمبر ١٩٧٥ للتدليل على أحقيته في صرف الإعانة لأن هذا التاريخ الوارد بنص المادة الثانية خاص بالعاملين بمحافظات القناة. والسيد المذكور غير مخاطب بأحكامها لكونه من العاملين بسيناء. ومن حيث أن إفتاء الجمعية العمومية قد جرى على أن الخاضع في مفهوم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعمول به اعتباراً من ١٩٨٨/٤/١٨ هو عين الخاضع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ طالما لم تبرحه هذه الصفة حتى هذا التاريخ، والسيد المذكور ليس له أصل حق في صرف إعانة التهجير لعدم توافر شرط استحقاقها بالنسبة له وذلك وفقاً لنص المادة الأولى من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وهو الوجود بالخدمة في ٥ يونيو ١٩٦٧ ، فإنه تبعاً لذلك لا يفيد بحكم اللزوم من أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ بضم هذه الإعانة إلى المراتب. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية السيد المعروضة حالته في صرف إعانة التهجير المنصوص عليها في القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وعدم أحقيته في ضمها إلى راتبه وفقاً لأحكام القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨.

(فتوى رقم ١٣٧ بتاريخ ١٩٩٦/٣/٤ جلسة ١٩٩٦/٢/٧ ملف رقم ١٣٢٤/٤/٨٦)

- استظهرت الجمعية العمومية أنه رعاية من المشرع للظروف التي مر بها العاملون بمحافظة سيناء وقطاع غزة قرر منح من كانوا يعملون بها حتى ١٩٦٧/٦/٥ إعانة شهرية بواقع ٢٠٪ من الراتب الأصلي وذلك بحد أدنى قدره ثلاثة جنيهات، كما قرر رعاية منه لذات الظروف – منح من كانوا يعملون بمحافظات القناة حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلي الشهري. ومن ثم يكون المشرع ناط استحقاق تلك الإعانة على سبيل الحصر بهذه المناطق والدخول في عداد العاملين بها في التاريخين المشار إليهما. ولما كانت المادة السادسة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليها قد نصت على أنه "لا يجوز نقل العاملين من أبناء سيناء وقطاع غزة ومنطقة القناة الذين يعملون في هذه المناطق إلى جهات أخرى حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ – ويترتب على النقل بعد هذا التاريخ وقف صرف الإعانة الشهرية المنصوص عليها في المادتين ١ و٢ من هذا القانون اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ النقل" الأمر الذي من مفاده أن المشرع رتب على نقل العاملين من أبناء سيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة خارج هذه المناطق بعد ١٩٧٥/١٢/٣١ حرمانهم من الإعانة سابق الإشارة إليها لكونهم قد زايلتهم صفة الخاضعين للقانون آنف البيان على وجه ينتفي به وجه أحقيتهم في هذه الإعانة ولاحظت الجمعية العمومية أن مفهوم النقل الذي لم تجزه هذه المادة قبل ١٩٧٥/١٢/٣١ هو أن يكون خارج أحد المناطق المخاطبة بأحكام هذا القانون حيث أن هذه المادة حددت نطاق حظر النقل بأن يكون إلى جهات أخرى غير مناطق الاستفادة (سيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة ومن ثم فإن الأثر الواقف لصرف هذه الإعانة ينصرف إلى ذات مفهوم النقل، كما حدد آنفاً بأن يكون خارج مناطق الاستفادة سابقة الذكر، فالنقل بين هذه المناطق بعضها البعض لا يرتب هذا الأثر لعدم تحقق العلة منه ألا وهي زوال صفتهم كخاضعين لأحكام هذا القانون، وعلى هذا فإن مناط استمرار العامل في استحقاق الإعانة أن يستمر مستصحباً خدمته الوظيفية مكانياً في أحد المناطق الخاضعة لأحكام هذا القانون حتى لو تم النقل مكانياً بين بعضها البعض، لأن المشرع اعتبرها منطقة واحدة في مفهوم النقل وفقاً لنص المادة السادسة من القانون سالف الذكر. وبتطبيق ما تقدم على المعروضة حالتهم فهم قد نقلوا من العمل في محافظات القناة بعد ١٩٧٥/١٢/٣١ للعمل بمحافظة شمال سيناء، ومن ثم لم يتحقق في شأنهم الأثر الواقف للنقل لاستمرار خدمتهم مكانياً داخل مناطق الاستحقاق ومن ثم يستمرون في صرف هذه الإعانة بوصفهم من أبناء محافظات القناة. ومن حيث أنه عن مدى أحقية المعروضة حالتهم في ضم هذه الإعانة وفقاً لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨، فإن المادة الأولى منه تنص على أن "يعاد حساب الإعانة المنصوص عليها بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن منح إعانات للعاملين المدنيين بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة للخاضعين لأحكامه، على أجورهم الأساسية المستحقة في ١٢ من أبريل ١٩٨٦" وتنص المادة الثانية منه على أن "تضم الإعانة المشار إليها في المادة السابقة على الأجر الأساسي للعامل اعتباراً من ١٢ من أبريل ١٩٨٦ حتى وإن تجاوزوا بها الربط المقرر لدرجة الوظيفة". ومن حيث أنه وفقاً لما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية فإن الخاضع في مفهوم القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٤/١٨ هو عين الخاضع لأحكام القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ طالما لو تبرحه هذه الصفة، ومن ثم فإن مناط

الاستفادة بأحكام الضم وفقاً للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨. ومن حيث أن المعروضة حالتهم ما انفكوا خاضعين لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ على الوجه المبين آنفاً ومن ثم تحقق بالنسبة لهم مناط للتمتع بأحكام الضم وفقاً لنصوص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ وذلك على التفصيل السابق. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالتهم في صرف إعانة التهجير المنصوص عليها في القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وأحقيتهم في الاستفادة من أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ في شأن ضم إعانة التهجير إلى المرتب والمعاش.

(فتوى رقم ٨٥٨ بتاريخ ١٩٩٥/١١/٢٣ جلسة ١٩٩٥/١١/١ ملف رقم ٨٦/٦/٤٤٦)

بدل السكن

- **أوجب الدستور المساواة بين ذوي المراكز القانونية المتماثلة وحظر التفرقة بينهم لأي سبب كان، وأسند إلى القانون بيان أحكام موازنات الهيئات العامة – صدر القرار الجمهوري رقم ٢٤٣٦ لسنة ١٩٧١ بإنشاء الهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان وأسند إلى مجلس إدارتها وضع نظمها ولوائحها الخاصة وقضى باستمرار العمل بلوائح الهيئة العامة لبناء السد العالي إلى حين صدور لوائح جديدة للهيئة – وضعت المادة (١٧) من لائحة العاملين بالهيئة العامة لبناء السد العالي على عاتق الهيئة توفير سكن مجاني للعاملين في أسوان في ضوء الظروف والإمكانيات وأوجبت على رئيس مجلس إدارتها تقدير بدل السكن المستحق لمن لا يحصل على سكن مجاني – جاء نص المادة (١٧)**

المشار إليها صريح الدلالة على أن السكن المجاني هو الذي يمنح في ضوء الظروف والإمكانيات أما بدل السكن فإنه التزام يقع على عاتق الهيئة تقدره وتصرفه لكل عامل لم يحصل على مسكن مجاني فليس في تقريره أية سلطة تقديرية للإدارة ــ القول بغير ذلك يؤدي إلى التفرقة بين ذوي المراكز المتماثلة دون مبرر إذ سيؤدي إلى حصول البعض على سكن مجاني وحرمان الباقين منه ومن أي ميزة تقابله ــ سلطة الهيئة في تقرير بدل السكن للعاملين الذين لم يحصلوا على سكن مجاني سلطة مقيدة لا تملك الهيئة إزاءها خياراً في المنع أو المنح، وبالتالي فإنها تلتزم بأن تقدر هذا البدل وأن تدرج في ميزانيتها الاعتماد المالي اللازم لصرفه للعاملين المستحقين له وفقاً لقواعد العدالة مع مراعاة المساواة وتكافؤ الفرص بين العاملين ذوي المراكز المتماثلة إعمالاً لأحكام الدستور ــ لا يجوز الخلط بين القرار الصادر بمنح البدل والتزام الإدارة بإصداره بموجب قاعدة تلزمها بذلك وبين التنفيذ، إذ لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن إصدار القرار بحجة عدم توافر المال اللازم، إذ يتعين عليها أن تصدع لحكم القانون فتصدر القرار ثم تسعى إلى توفير الاعتماد المالي لتنفيذ بإدراجه في موازنتها وإلا كان لها أن تعطل ما تشاء من أحكام القانون بالامتناع عن إصدار القرارات اللازمة لتطبيقه بحجة عدم توافر الاعتمادات بعد أن تتقاعس عن إدراجها في ميزانيتها. ومن حيث أنه بناء على ما تقدم وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدهم من العاملين بالهيئة العامة للسد العالي وخزا أسوان ومن غير المتمتعين بميزة السكن المجاني ومن ثم يستحقون بدل السكن المطالب به، مع صرف هذا البدل من تاريخ الاستحقاق بمراعاة أحكام التقادم الخمسي.

(الطعن رقم ٦٣١٦ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٦/٦)

- المشرع خول الهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان إسكان العاملين بها في محافظة أسوان بالمجان ويشمل الإسكان تكاليف استهلاك الكهرباء والمياه ومقابل استهلاك الأثاث على أن يكون ذلك وفقاً لمقتضيات الظروف وفي حدود إمكانيات الهيئة المالية والإنشائية، وأناط برئيس مجلس الإدارة سلطة تقدير بدل السكن بقرارات يصدرها لمن لا يتمتع بميزة السكن المجاني وفق إمكانيات الهيئة المالية في ضوء الاعتمادات المخصصة للصرف منه على هذا البدل ــ من المقرر قانوناً أنه إذا كان من شأن تنفيذ القرار الإداري ترتيب أعباء مالية جديدة على عاتق الخزانة العامة فإن أثره لا يتولد حالاً ومباشرة إلا إذا كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً أو إذا أصبح كذلك بوجود الاعتماد المالي الذي يستلزمه تنفيذه لمواجهة هذه الأعباء فإن لم يوجد الاعتماد المالي أصلاً كان تحقيق هذا الأثر غير ممكن قانوناً ــ سلطة رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان في تقدير بدل السكن لمن لا يتمتعون بمسكن مجاني طبقاً لنص المادة ١٧ السابق بيانها معقودة بتوافر الاعتماد المالي اللازم في موازنة الهيئة للصرف منه على بدل السكن، وبدون توافر الاعتماد المالي يكون تقدير رئيس مجلس الإدارة لبدل السكن المشار إليه في هذه الحالة غير جائز قانوناً وغير ممكن تنفيذه وينطوي على تحميل الميزانية الخاصة بالهيئة أعباء مالية لم يدرج لها الاعتماد اللازم. ومن حيث أنه متى كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أنه لم يصدر قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المدعي عليها بتقدير بدل السكن لمن لا يتمتع بسكن مجاني، كما أنه لم يدرج بموازنة الهيئة الطاعنة الاعتمادات المالية الكافية واللازمة للصرف منها على بدل السكن وذلك منذ إنشاء الهيئة وحتى الآن، ومن ثم

فإنه يتعذر تطبيق نص المادة (١٧) التي تضمنتها لائحة الهيئة العامة لبناء السد العالي على العاملين بالهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان لعدم توافر الاعتماد المالي اللازم للصرف منه على بدل السكن، ويكون طلب المدعي (المطعون ضده) تقدير بدل السكن على النحو الوارد بعريضة دعواه غير قائم على أساس سليم من القانون.

(الطعن رقم ٣١٥٥ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٨/٧/٤)

- **بدل المسكن المقرر في لائحة تفاتيش مصلحة الأملاك الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٤/٨/١٧ ـ مناط صرفه أن يكون الموظف قائماً فعلاً بأعمال وظيفة من وظائف تفتيش لا توجد بمقره مساكن.**

(طعن رقم ٩٢٨ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

بـــدل التمثيـــل

- **ومن حيث أن رئيس مجلس الوزراء تطبيقاً للمادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وبموجب التفويض الصادر من رئيس الجمهورية أصدر القرار رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ والذي قرر بموجبه منح شاغلي الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدل تمثيل تبعاً للدرجة المقررة لكل وظيفة من الوظائف المشار إليها ومن بينها وظيفة (مدير عام مصلحة)، وفي مجال تحديد مدلول المصلحة العامة التي يستحق مديرها العام أو رئيسها بدل التمثيل المشار إليه فإن المستقر عليه أن (المصلحة العامة) عبارة عن إحدى الوحدات الإدارية التي يتكون منها الشخص الاعتباري العام الذي هو الدولة، وتنشأ المصالح العامة بموجب قرار من رئيس الجمهورية طبقاً للمادة (١١٦) من الدستور والتي تنص على أن "يصدر رئيس الجمهورية القرارات اللازمة لإنشاء وتنظيم المرافق والمصالح العامة" ، ولا ريب في أن عبارة مدير عام المصلحة تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى هذه الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي ينقسم إليها الجهاز الإداري للدولة، ويجب أن يكون مدير عام المصلحة تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى هذه الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي ينقسم إليها الجهاز الإداري للدولة، ويجب أن يكون مدير عام المصلحة، ورئيسها معيناً في هذه الوظيفة بموجب قرار من رئيس الجمهورية، ولا يغني عن ذلك القرار الجمهوري الصادر بتعيينه في درجة مالية مما يلزم للتعين فيها صدور قرار جمهوري، ومن ثم تظهر أهمية التفرقة بين (درجة مدير عام بإحدى المصالح) وبين (وظيفة مدير عام مصلحة) فالأولى درجة مالية أما الثانية فهي وظيفة إدارية يثبت لمن يشغلها وصف رئيس المصلحة، وطالما أن بدل التمثيل يستحق لرؤساء المصالح أو**

مديرها فمن ثم يقتصر صرفه على من يصدر قرار جمهوري بتعيينه في هذه الوظيفة دون من يشغل درجة مدير عام بإحدى المصالح – ولما كان ذلك وكانت مديريات الخدمات بالمحافظات هي تقسيمات إدارية بالمحافظات وليست مصالح عامة مما تنشأ ويعين رؤساؤها أو مديروها بقرار من رئيس الجمهورية ومن ثم يتخلف في شأن مديري هذه المديريات شرط استحقاق بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه. ومن حيث أنه على هدى ما تقدم وكانت مديرية الإسكان والمرافق بمحافظة أسيوط إحدى مديريات الخدمات بهذه المحافظة، فهي لا تعدو أن تكون إحدى تقسيماتها الإدارية ولا تعد مصلحة عامة مما تنشأ أو يعين مديرها أو رئيسها بقرار من رئيس الجمهورية ومن ثم لا يثبت لمدير هذه المديرية وصف رئيس المصلحة أو مدير عام المصلحة بالمعنى الوارد بقرار رئيس مجلس الوزراء سالف الإشارة إليه، ومن ثم يكون قد تخلف في شأن الطاعن مناط استحقاق بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ سالف البيان، وتكون مطالبته بصرف هذا البدل غير قائمة على سند صحيح من القانون، الأمر الذي تكون معه دعواه محل الطعن الماثل فاقدة سندها من القانون خليقة بالرفض.

(الطعن رقم ٧٤٠٧ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/١٢/٢٢)

- المادة ٨ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بإلغاء المؤسسات العامة المعدلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ – يحتفظ العاملون المنقولون بما كانوا يتقاضونه من بدلات تمثل متوسط ما كانوا يحصلون عليه من حوافز ومكافآت وأرباح وأية مزايا مادية أو عينية أخرى خلال عامي ١٩٧٤، ١٩٧٥ وذلك بصفة شخصية مع عدم الجمع بين هذه المزايا وما قد يكون في هذه الحالة مقرراً من مزايا مماثلة في الجهة المنقول إليها العامل – في هذه الحالة يصرف أيهما أكبر – المشرع لم ينظر إلى مجموع الحوافز والمكافآت والأرباح والمزايا المادية أو العينية التي كان العامل المنقول يتقاضاها من المؤسسات الملغاة – النظر إلى كل ميزة على حدة – احتفاظ العامل المنقول بتلك المزايا بصفة شخصية – لا يجوز الجمع بين هذه المزايا وبين ما قد يكون مقرراً من مزايا مماثلة في تلك الجهة – إذا وجد مثل لتلك الميزة استحق العامل المنقول الأكبر منها – يستحق العامل المنقول المزايا المقررة للعاملين بالجهة المنقول إليها بعد نقله – لأنه أضحى واحداً منهم – لا يوجد ثمة وجه لحجبها عنه.

(طعن رقم ١٨٠٤ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٩/١٢/٣١)

- بدل التمثيل يتقرر للوظيفة ويصرف لشاغلها أو من يقوم بأعبائها طبقاً للأوضاع المقررة في حالة خلوها.

(طعنان ٤٠١ و ٣٥٤ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٢)

❖ الفتـــاوى :

❖ رفع الدرجة المالية لشاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام لا يخول لهم الحق في الحصول على بدل التمثيل المقرر للوظائف القيادية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩:

- استظهرت الجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء تطبيقاً للمادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبموجب التفويض

الصادر من رئيس الجمهورية أصدر القرار رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٨٩ والذي قرر بموجبه منح شاغلي الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدل تمثيل تبعاً للدرجة المقررة لكل وظيفة من الوظائف المشار إليها ومن بينها وظيفة مدير عام مصلحة والتي تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي ينقسم إليها الجهاز الإداري للدولة ويجب أن يكون مدير عام المصلحة أو رئيسها معيناً في هذه الوظيفة بموجب قرار رئيس الجمهورية ولا يغني عن ذلك القرار الجمهوري الصادر بتعيينه في درجة مالية مما يلزم للتعيين فيها صدور قرار جمهوري وأنه ينبغي التفرقة بين درجة مدير عام بإحدى المصالح وبين وظيفة مدير عام مصلحة فالأولى درجة مالية أما الثانية فهي وظيفة إدارية يثبت لمن يشغلها وصف رئيس المصلحة. وطالما أن بدل التمثيل المحدد بقرار رئيس مجلس الوزراء يستحق لمدير عام المصلحة فمن ثم يقتصر صرفه على من ينطبق عليه هذا الوصف وذلك بتوافر أمرين: (أولهما) أن يتم شغل هذه الوظيفة بالأداة التي حددها القانون و (ثانيهما) الممارسة الفعلية لاختصاصاتها والقيام فعلاً بأعبائها – استعرضت الجمعية العمومية ما جرى عليه افتاؤها بجلستها المنعقدة في ٢٠٠١/١٢/٢٦ من أن قرار وزير الدولة والتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ عمد إلى رفع الدرجات المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدد التي حددها إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفته في الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية وتلغى بمجرد خلوها من شاغلها. الأمر الذي يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية بإفادة العامل الذي قضى مدداً معينة في درجة من المزايا المالية المقررة للدرجة المالية التي تعلوها دون شغل الوظيفة التي تعلوها دون شغل الوظيفة التي تقررت لها هذه الدرجة. وانه أياً ما كان الرأي في مدى مشروعية الترقيات التي تمت وفوق أحكام ذلك القرار بحسبان أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه اعتنق معياراً موضوعياً في ترتيب وتقييم الوظائف ترتيباً يقوم على الاعتداد بواجبات الوظيفة ومسئولياتها بحيث تكون الوظيفة وليست الدرجة المالية هي الأساس القانوني في التعيين والترقية وكافة الأحكام المتعلقة بشئون الخدمة المدنية حسبما أفصحت عن ذلك صراحة المذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه فتكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى بالدرجة المالية الأعلى وليس إلى درجة مالية أعلى لا يتوافر فيمن يحصل عليها اشتراطات شغل الوظيفة المقررة لها تلك الدرجة فإن هذه الترقيات التي ترتب عليها رفع درجات بعض شاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام بصفة شخصية لا تؤدي إلى اعتبارهم من شاغلي وظيفة مدير عام كإحدى الوظائف القيادية ومن ثم لا يستحقون المزايا المالية المقررة لها – الثابت أن المعروضة حالاتهم تمت ترقيتهم بموجب القرار المشار إليه برفع درجاتهم إلى درجة مدير عام بمسمى كبير بديوان عام محافظة الجيزة دون أن يشغل أي منهم وظيفة مدير عام مصلحة التي هي مناط استحقاق بدل التمثيل لذا فإنهم لا يستحقون هذا البدل.

(فتوى رقم ٣٨٤ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١١ جلسة ٢٠٠٢/٢/١٣ ملف رقم ١٤٥٣/٤/٨٦)

- **عدم أحقية مديري مديريات الخدمات بالمحافظات في بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩:**
- **استظهرت الجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء تطبيقاً للمادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وبموجب التفويض الصادر من رئيس الجمهورية أصدر القرار رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩. استظهرت الجمعية العمومية أن رئيس الجمهورية أصدر القرار رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩ والذي قرر بموجبه منح شاغلي الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدل تمثيل تبعاً للدرجة المقررة لكل وظيفة من الوظائف المشار إليها ومن بينها وظيفة (مدير عام مصلحة). وتبينت الجمعية العمومية وحسبما جرى عليه إفتاؤها فتواها ملف رقم ٦٤١/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة في ٤ من فبراير سنة ١٩٧٩ إن المصلحة العامة عبارة عن إحدى الوحدات الإدارية التي يتكون منها الشخص الاعتباري العام الذي هو الدولة وتنشأ المصالح العامة بموجب قرارات من رئيس الجمهورية طبقاً للمادة (١١٦) من الدستور والتي تنص على أن "يصدر رئيس الجمهورية القرارات اللازمة لإنشاء وتنظيم والمصالح العامة" ولا ريب في أن عبارة مدير عام المصلحة تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى هذه الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي ينقسم إليها الجهاز الإداري للدولة ويجب أن يكون مدير عام المصلحة أو رئيسها معينا في هذه الوظيفة بموجب قرار من رئيس الجمهورية ولا يغني فيها صدور قرار جمهوري ومن هنا تظهر أهمية التفرقة بين درجة مدير عام بإحدى المصالح وبين وظيفة مدير عام مصلحة فالأولى درجة مالية أما الثانية فهي وظيفة إدارية يثبت لمن يشغلها وصف رئيس المصلحة وطالما أن بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم (٨٦) لسنة ١٩٧٢ يستحق لرؤساء المصالح أو مديريها فمن ثم يقتصر صرفه على من يصدر قرار جمهوري بتعيينه في هذه الوظيفة دون من يشغل درجة مدير عام بإحدى المصالح. ولما كان ذلك وكانت مديريات الخدمات بالمحافظات هي تقسيمات إدارية بالمحافظات وليست مصالح مما ينشأ ويعين رؤساؤها أو مديروها بقرارات من رئيس الجمهورية فمن ثم يتخلف في شأن مديري هذه المديريات شرط استحقاق بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه.**

(فتوى رقم ١٢٧١ بتاريخ ١٩٩٨/١٢/٣٠ جلسة ١٩٩٨/١٢/٢١ ملف رقم ١٣١٨/٤/٨٦)

❖ **أحقية القائم بأعباء الوظيفة في بدل التمثيل:**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع حينما أجاز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا. وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن غاير في الصيغة وهو بصدد تعيين مستحق هذا البدل، فتارة أطلق عليه "شاغل الوظيفة" وتارة أخرى نعته بمن "يقوم بأعبائها". مما يقطع بأن لكل منها مدلوله الخاص به والذي يختلف عن مدلول الآخر ومقصود المشرع منه، ذلك أن شغل الوظيفة عين المشرع وسائله في المادة (١٢) من قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه وحصرها في أربعة طرق هي التعيين والترقية والنقل والندب بينما القيام بأعباء الوظيفة – في حالة خلوها وإلى حين شغلها – لا يشترط فيه أن يتم بإحدى هذه الوسائل، ومما يؤكد ذلك أن المشرع**

لو لم يكن يقصد التمييز بين شغل الوظيفة وبين القيام بأعبائها ما كان في حاجة إلى هذه المغايرة في الصياغة من ناحية، وكانت عبارته التي نص فيها على أنه "وفي حالة خلو ها يستحق لمن يقوم بأعبائها ما كان في حاجة إلى هذه المغايرة في الصياغة من ناحية، وكانت عبارته التي نص فيها على أنه "وفي حالة خلو ها يستحق لمن يقوم بأعبائها" بمثابة تحصيل حاصل وتزيد من جانبه من ناحية أخرى، و هو الأمر الذي ينزه المشرع عنه، وأن هذا الذي استظهرته الجمعية العمومية من النص المتقدم يتفق والعلة التي من أجلها تقرر منح بدل التمثيل والتي يتوافر في شاغل الوظيفة كما تتوافر في القائم بأعبائها سواء بسواء، ولو لم يكن قيامه بأعبائها قد جرى بإحدى وسائل هذا الشغل. وخلصت الجمعية العمومية مما تقدم إلى أنه ولئن كان المعروضة حالته في عام ١٩٨٥ أعيد تقييم وظيفته دون أن يقترن ذلك بصدور قرار بإسنادها إليه طبقاً للمادة (١٢) من قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه إلا أن ذلك لا ينفي عنه أنه قائم بأعبائها، وأنه بهذا الوصف توافر في شأنه مناط استحقاق بدل التمثيل المنصوص عليه في المادة (٤٢)، الأمر الذي يغدو معه متعيناً القول بأحقيته في صرف هذا البدل اعتباراً من تاريخ إعادة تقييم وظيفته ورفعه إلى الدرجة العالية – لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالته في بدل التمثيل المقرر لوظيفة مدير مديرية التنظيم والإدارة لمحافظة قنا بعد رفعها إلى الدرجة العالية.

(فتوى رقم ٩٣٨ بتاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٤ جلسة ١٩٩٥/١٢/٢٠ ملف رقم ١٣١٨/٤/٨٦)

❖ جواز الجمع بين بدل التمثيل وبدل طبيعة العمل في حدود الحد الأقصى المقرر لكل بدل على حدة دون مزج بينهما في إطار هذا الحد:

- واستظهرت الجمعية أن المشرع أجاز لرئيس الجمهورية منح شاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها بدل تمثيل بحد أقصى ١٠٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة. كما أجاز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة سالفة البيان على ألا يزيد مجموع ما يصرف للعامل من هذه البدلات على ١٠٠٪ من الأجر الأساسي، وإذا غاير المشرع في الأداة التي يمنح بمقتضاها كل من بدل التمثيل والبدلات الأخرى فناط منح بدل التمثيل برئيس الجمهورية وباقي البدلات برئيس مجلس الوزراء، وأعيد النص على الحد الأقصى لكل من البدلين فكان لبدل التمثيل ١٠٠٪ من بداية أجر الوظيفة، ولباقي البدلات المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة (٤٢) ١٠٠٪ من الأجر الأساسي، فلا تثريب ومن ثم من أن يجمع العامل بين بدل طبيعة العمل وبدل التمثيل المقرر للوظيفة في حدود الحد الأقصى المقرر لكل بدل على حدة دون مزج بينهما في إطار هذا الحد – لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى احتفاظ اللواء مهندس رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لنقل الركاب بمحافظة الاسكندرية ببدل طبيعة العمل الذي كان يتقاضاه في جهة عمله السابقة وبدل تمثيل في حدود الحد الأقصى.

(فتوى رقم ١١٣١ بتاريخ ١٩٩١/١٢/١٤ جلسة ١٩٩١/١١/١٧ ملف رقم ١٢٢٠/٤/٨٦)

❖ **بدل التمثيل المقرر لوظيفة رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات هو مبلغ (٢٠٠٠ جنيه) سنوياً وليس (١٥٠٠ جنيه) :**

- **واستعرضت الجمعية لقسمي الفتوى والتشريع أن مفاد المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ في شأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا أنه وإن كان الأصل أن تحديد فئات بدل التمثيل المقرر لشاغلي الوظائف العليا بحسب الدرجة المقررة للوظيفة – يتم وفقاً للقواعد الصادر بها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ والذي نص في مادته الأولى على أن بدل التمثيل المقرر لدرجة وكيل أول وزارة (تعادل وظيفة رئيس مجلس إدارة) وهو مبلغ ١٥٠٠ جنيه سنوياً إلا أنه بالنسبة لرئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات، فقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢٩ لسنة ١٩٧١ بتاريخ ١٩٧١/١٠/١٠ ناصاً على منح بدل تمثيل لرئيس مجلس إدارة هذه الهيئة مقداره ٢٠٠٠ جنيه سنوياً، وتعاقبت قوانين الموازنة العامة متضمنة تحديد هذه المبالغ بموازنة الهيئة سنوياً كبدل تمثيل لرئيس مجلس إدارتها، وعليه فإننا نكون في هذه الحالة إزاء حكم خاص فيما يتعلق بتحديد فئة بدل التمثيل المقرر لكل من يشغل وظيفة رئيس مجلس إدارة الهيئة المشار إليها، ومن ثم فإنه لا يسري على هذه الوظيفة الفئة الواردة بالمادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ (١٥٠٠ جنيه سنوياً) سالفة البيان، وإنما يستحق شاغلها بدل تمثيل مقداره ألفان من الجنيهات. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أن بدل التمثيل المقرر لوظيفة رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات هو مبلغ (٢٠٠٠ جنيه) سنوياً للأسباب سالفة الذكر.**

(فتوى رقم ١٤١ بتاريخ ١٩٨٨/٢/١ جلسة ١٩٨٨/١/٢٠ ملف رقم ١١١٤/٤/٨٦)

❖ **يشترط في بدل التمثيل أن يتم شغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل بإحدى الطرق المحددة قانوناً والممارسة الفعلية لاختصاصاتها والقيام فعلاً بأعبائها :**

- **من حيث أن بدل التمثيل – حسبما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع – هو بحسب طبيعته يستهدف مواجهة مصروفات فعلية تقتضيها الوظيفة الرئاسية وضرورة ظهور القائم بها بالمظهر اللائق وأن استحقاق هذا البدل منوط بتوافر أمرين (أولهما) أن يتم شغل الوظيفة المقرر بها هذا البدل بإحدى الطرق المحددة قانوناً و (ثانيهما) وهو الممارسة الفعلية لاختصاصاتها والقيام فعلاً بأعبائها بحيث لا يمنح البدل المذكور إلا لمن تحقق في شأنه هذين الأمرين معاً وإذا كان الثابت أن العامل المعروضة حالته قد ظل شاغلاً للوظيفة المرقى منها ولم يمارس أعباء ومهام الوظيفة المرقى إليها والمقرر لها البدل المذكور فإنه يكون قد تخلف في شأنه مناط استحقاق هذا البدل ولا يجوز بالتالي منحه إياه وإذ كان عدم ممارسته لأعباء هذه الوظيفة يرجع إلى خطأ الجهة الإدارية التابع لها ثبت أنها تقاعست عن تمكينه من الاضطلاع بأعبائها فإنه يحق له الحصول على التعويض المناسب متى توافرت سائر عناصره الأخرى.**

(فتوى رقم ٣٤٢ بتاريخ ١٩٨٧/٤/٨ جلسة ١٩٨٧/٤/١ ملف رقم ١٠٧٢/٤/٨٦)

❖ **أحقية مساعدي وزير الداخلية والشاغلين لوظائف رئيسية لبدل التمثيل المقرر لوكيل الوزارة طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩:**

- القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة والتي تنص المادة (٢٢) منه على أنه "يمنح الضباط من شاغلي الوظائف الرئيسية بدل تمثيل يصدر به قرار من رئيس الجمهورية على ألا يزيد عن ١٠٠٪ من بداية ربط الدرجة أو الرتبة ولا يمنح هذا البدل إلا لشاغلي الوظيفة المقررة لها وعند خلوها يستحقه من يقوم بأعبائها طبقاً للأوضاع المقررة. ويحدد وزير الداخلية الوظائف التي يستحق شاغلوها هذا البدل وشروط استحقاقها ولا يخضع هذا البدل للضرائب...."، وتنص المادة (١١٢) من ذات القانون على أنه "يحل المساعد الأول لوزير الداخلية محل الوكيل الأول لوزارة الداخلية كما يحل مساعد الوزير محل وكلاء وزارة الداخلية في الاختصاصات المقررة للوكيل الأول ولوكلاء الوزارة بمقتضى القوانين واللوائح ويعاملون نفس المعاملة المقررة لهم في القوانين واللوائح بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون"، كما تنص المادة (١١٤) من القانون المشار إليه على أنه "يسري على أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وفي قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة والقوانين المكملة له". واستعرضت الجمعية المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، كما استعرضت الجمعية قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة. واستعرضت الجمعية كذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ في شأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا. ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فوض رئيس الجمهورية في تحديد بدلات التمثيل المقررة لضباط الشرطة شاغلي الوظائف الرئيسية في كل حالة على حدة في ضوء القواعد التي يضعها وزير الداخلية خاصة ببيان الوظائف التي يستحق شاغلوها هذا البدل وشروط استحقاقه، وهو تفويض لرئيس الجمهورية جرى به أيضاً القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة بالنسبة لبدل تمثيل شاغلي الوظائف العليا، وقد أعمل رئيس الجمهورية التفويض الصادر إليه وأصدر قراره رقم ٨٦ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر مشترطاً ألا يمنح هذا البدل شاغلو درجة وكيل وزارة إلا إذا نص على ذلك في قرارات تعيينهم. ومن حيث أن رئيس الجمهورية فوض رئيس مجلس الوزراء في الاختصاص بمنح بدلات التمثيل وقام هذا الأخير بإصدار قراره رقم ٨٦٤ لسنة ٧٩ سالف الذكر فإن هذا القرار يقتضي التسلسل التشريعي بعد القرار النافذ في حق شاغلي الوظائف العليا بالدولة وكذلك ضباط الشرطة شاغلي الوظائف الرئيسية. ومن حيث أن قرار رئيس مجلس الوزراء قد غاير في الحكم فاعتد في منح بدل التمثيل بالدرجة المالية للوظيفة وكان قراره منصباً على ذلك فإن هذا القرار ينفذ في حق ضباط الشرطة شاغلي الوظائف الرئيسية من درجة مساعد وزير الداخلية وإذا كانت هذه الدرجة تعادل درجة وكيل وزارة فإنهم يستحقون بدل التمثيل المقرر لدرجة وكيل وزارة. لذلك: انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية مساعدي وزير الداخلية والشاغلين لوظائف رئيسية لبدل التمثيل المقرر لوكيل الوزارة.

(فتوى رقم ٨٦ بتاريخ ١٩٨٤/١/٢٥ جلسة ١٩٨٣/١٢/٧ ملف رقم ٩٤٣/٤/٨٦)

❖ استحقاق رؤساء الأقسام بأكاديمية الشرطة لبدل التمثيل المقرر لرؤساء المصالح:

- إن القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء أكاديمية الشرطة نص في المادة (الأولى) منه على أن "تنشأ أكاديمية الشرطة بوزارة الداخلية وتتولى إعداد ضباط الشرطة والقيام بالدراسات التخصصية والعليا وإجراء الأبحاث العلمية والتطبيقية في علوم الشرطة ومجالات عملها وكذلك تدريب ضباط الشرطة ويكون وزير الداخلية هو الرئيس الأعلى للأكاديمية". ونصت المادة (الثانية) من القانون المشار إليه على أن "تتكون الأكاديمية من: ١- القسم العام، ٢- القسم الخاص، ٣- قسم الدراسات العليا والتخصصية والأبحاث، ٤- قسم التدريب ويكون للأكاديمية موازنة مستقلة في موازنة وزارة الداخلية". وتنص المادة (الثالثة) من القانون المشار إليه على أن "يدير الأكاديمية مدير برتبة مساعد وزير يتولى إدارتها وتصريف شئونها وتنفيذ قرارات مجلس إدارتها ويعاون مدير الأكاديمية بالنسبة إلى كل قسم نائب للمدير برتبة لواء يرأس القسم ويتولى إدارته وتصريف شئونه تحت إشراف الأكاديمية. ويكون لنائب المدير فيما يختص بالقسم الذي يرأسه اختصاصات رئيس المصلحة". ولقد صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٧٦ متضمناً تعديل بعض أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ ومن بينها أحكام المادتين (٢) ، (٣) حيث أضيفت إلى المادة (٢) فقرة جديدة نصها كالآتي "وتعتبر هذه الأقسام مصالح" وحذفت من المادة (٣) الفقرة الأخيرة التي كانت تنص على أن "يكون لنائب المدير فيما يختص بالقسم الذي يرأسه اختصاصات رئيس المصلحة". ولما كانت المادة (الثامنة) من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ تنص على أنه "يعين المساعد الأول ومساعد وزير الداخلية ورؤساء المصالح والإدارات العامة بقرار من رئيس الجمهورية. وتعتبر كلية الشرطة ومديريات الأمن بالمحافظات مصالح ويمارس مديروها اختصاصات رئيس المصلحة. ويكون التعيين في غير ذلك من وظائف هيئة الشرطة بقرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة". وكانت كلية الشرطة قد أصبحت بمقتضى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء أكاديمية الشرطة، القسم العام بالأكاديمية، وكانت باقي الأقسام تماثل القسم العام من كل الوجوه. ومن حيث أن هذا المسلك من جانب المشرع لا يدع مجالاً للمجادلة في الوصف الإداري الذي أضفاه بنص صريح على أقسام الأكاديمية فبعد أن كان يكتفي بمنح رؤساء هذه الأقسام اختصاصات رئيس المصلحة عاد واعتبر تلك الأقسام ذاتها مصالح عامة الأمر الذي يستلزم تمتع رؤسائها باختصاصات رئيس المصلحة وما يتبع ذلك من آثار سواء ما تعلق منها بتلك الأقسام أو بروؤسائها، ولذلك حذف المشرع الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه لعدم جدواها. ولما كان قصد المشرع في إعفاء وصف المصلحة العامة على تلك الأقسام واضحاً على هذا النحو فليس من المستساغ القول بوجود البحث عن مدى توفر أركان المصلحة العامة فيها حتى ينتج الوصف الذي أسبغه المشرع عليها آثاره، ذلك لأن مثل هذا البحث لا يثور إلا حين يسكت النص عن تبيان الوصف القانوني لإدارة من الإدارات الحكومية وتدعو الظروف والملابسات إلى تحديد طبيعة كيانها فهنا يصح البحث عن أركان هذا الكيان بهدف إسباغ الوصف الإداري اللازم عليها، أما حيث يقرر المشرع الوصف الإداري بنص صريح فإنه يجب النزول على حكمه ولا يكون هناك مجال للبحث عن أركانه وشروطه حتى تترتب آثاره لأن تلك الآثار تترتب تلقائياً بنص القانون. ومن حيث أن المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦ لسنة ١٩٧٢ تنص على أنه

"يمنح شاغلو وظائف الإدارة العليا بالجهاز الإداري للدولة بدل تمثيل بالفئات الآتية............... مدير عام مصلحة ٥٠٠ جنيه". ومن حيث أنه لما كانت أقسام الأكاديمية تعتبر مصالح عامة بنص القانون وكانت المادة الثامنة من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ تستوجب في فقرتها الأولى تعيين رؤساء المصالح بوزارة الداخلية بقرار من رئيس الجمهورية فإن استحقاق رؤساء الأقسام بالأكاديمية لبدل التمثيل المنصوص عليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه يبدأ من تاريخ صدور قرار من رئيس الجمهورية بتعيين كل منهم في وظيفة رئيس قسم بالأكاديمية. من أجل ذلك: انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى استحقاق رؤساء الأقسام بأكاديمية الشرطة لبدل التمثيل المقرر لرؤساء المصالح، اعتباراً من تاريخ صدور قرار من رئيس الجمهورية بتعيين كل منهم في وظيفة رئيس قسم بالأكاديمية.

(فتوى رقم ٧٦٢ بتاريخ ١٩٧٧/١١/١٠ جلسة ١٩٧٧/١١/٢ ملف رقم ٧٦٥/٤/٨٦)

- عدم أحقية شاغلي وظيفتي رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية ورئيس قطاع من الدرجة الممتازة في صرف بدل التمثيل الإضافي المقرر للسادة وكلاء الوزارة بمقتضى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٢:
- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع استحدث بالمادة (٨) مكرراً من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ حكماً أنشأ بموجبه في كل وزارة وظيفة واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية ويكون شغلها عن طريق الندب من بين شاغلي وظائف الدرجة الممتازة وناط برئيس الجمهورية تحديد بدل التمثيل المقرر لشاغل هذه الوظيفة وجاء قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٣٤٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر بتاريخ ١٩٨٢/٨/٩ مردداً ذات الحكم في مادته الأولى ومعدلاً في مادته الثانية المسميات الوظيفية لدرجتي وكيل أول وزارة إلى رئيس قطاع من الدرجة الممتازة ووكيل وزارة إلى رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية (على الترتيب) واختص المشرع في المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر بتاريخ ١٩٨٢/٨/١٨ وظيفة وكيل الوزارة بالمفهوم المحدد بالمادة (٨) مكرراً السالف بيانها بدل تمثيل إضافي قدره ٢٥٠ جنيه سنوياً – تبين للجمعية العمومية أنه فضلاً عن أنه لا اجتهاد مع صراحة نص المادة (الأولى) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٢ والذي أوضح في إفصاح جهير أن صرف بدل التمثيل الإضافي مقصور على شاغل وظيفة وكيل الوزارة بالمفهوم السالف بيانه وأنه يتعين تفسير هذا النص باعتباره من النصوص ذات الأثر المالي تفسيراً ضيقاً وذلك بعدم توسيع قاعدة انطباقه على من يشغل وظائف رئيس قطاع أو رئيس إدارة مركزية ذلك أن القرار المشار إليه صدر لاحقاً لصدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٣٤٨ لسنة ١٩٨٢ والمعدل للمسميات الوظيفية لدرجتي وكيل أول ووكيل وزارة إلى رئيس قطاع ورئيس إدارة مركزية الأمر الذي ينفي عن المشرع قصده في إفادة شاغلي هاتين الوظيفتين من حكم المادة الأولى من القرار رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه وإلا لنص على ذلك صراحة ومن ثم لا يحق لشاغلي

وظيفتي رئيس إدارة مركزية ورئيس قطاع بالمجلس الأعلى للثقافة صرف بدل التمثيل الإضافي المقرر لوظيفة وكيل وزارة بمقتضى القرار رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٢.
(فتوى رقم ٥٢٧ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٩ جلسة ٢٠٠٢/٥/٢٢ ملف رقم ١٤٥٩/٤/٨٦)

أحكـــام عامـــة فـــي البـــدلات

❖ بدل التفرغ المقرر للخبراء الحسابيين:

- بدل التفرغ المقرر للخبراء الحسابيين وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ وقرار وزير العدل رقم ١١٦٤ لسنة ١٩٧٨ – مناط استحقاقه – أن يكون الطالب خبيراً حسابياً مقيداً عضواً بنقابة التجاريين ويشغل إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير العدل رقم ١١٦٤ لسنة ١٩٧٨ على سبيل الحصر – متى ثبت أن هذا البدل صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر كمكافأة تشجيعية أو حوافز يتعين أن يستنزل من قيمة البدل المستحق ما صرف من مكافأة أو حوافز بديلة لبدل التفرغ – مما يعدو أن تكون البدل ذاته بمسمى آخر.

(الطعن رقم ٤٠٣٥ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٩/٣٠)

❖ بدل التفرغ المقرر للمشتغلين بأعمال هندسية:

- بدل التفرغ للمهندسين – لا يكفي لاستحقاقه الحصول على لقب مهندس والقيد في نقابة المهن الهندسية – يجب أن يكون الطالب مشتغلاً بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة وشاغلاً لوظيفة هندسية مخصصة في الميزانية لمهندسين.

(الطعن رقم ٢٤٦٦ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٥/٤)

❖ كادر الباحثين بوحدات وأقسام البحوث بوزارة الزراعة:

- كادر الباحثين بوحدات وأقسام البحوث بوزارة الزراعة – طريق شغل الوظائف عند تطبيق الكادر.

(طعن ٧٥٥ لسنة ٢٥ق في جلسة١٩٨٢/١٢/١٢)

- استعراض للمراحل التشريعية التي تناولت أوضاع الباحثين بوحدات وأقسام البحوث بوزارة الزراعة – تطبيق كادر الباحثين على المشتغلين بالبحث العلمي في وحدات وأقسام البحوث بوزارة الزراعة يكون عن طريق نقل هؤلاء ومن توافرت فيهم شروط ومواصفات الوظائف الجديدة بطريق التعيين عليها – تطبيق قانون الجامعات عليهم يقطع بأن التعيين هو الأداة القانونية لشغل هذه الوظائف – التعيين وتحديد الأقدمية يتم بقرار إداري – طلب المدعي تسوية حالته بوضعه على وظيفة رئيس بحوث – ليس من دعاوى الإلغاء التي تخضع للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون.

(طعن ١٦٠ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٣/٣/٢٠)

❖ استحقاق بدل الأشعة لجميع العاملين بأقسام الأشعة بالمستشفيات والمعامل:

- مناط استحقاق التعرض لخطر الأشعة – استحقاقه في حالة الإيفاد في بعثة للتدريب على صيانة وإصلاح أجهزة الأشعة.

(طعن رقم ٩٢٨ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٩/١/٦)

- قرارا مجلس الوزراء الصادران في ٧ يناير سنة ١٩٥٣ و ٩ نوفمبر سنة ١٩٥٥ في شأن الموظفين والعمال الذين يعملون بجهات معينة – تعميم صرف هذا البدل لجميع العاملين بأقسام الأشعة بالمستشفيات والمعامل دون تحديد درجة معينة للمحكمة التي قام عليها، عدم تحديد فئة البدل لموظفي الدرجة الخامسة فما فوقها من غير الأطباء – منحه لهم بالقدر المتيقن بفئة الدرجة الأدنى وهي فئة الدرجة السادسة.

(طعن ٩٢٨ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٩/١/٦)

❖ بـدل حضـور جلسـات ولجـان:

- جلسات المجالس واللجان المشار إليها بقرار رئيس أكاديمية البحث العلمي رقم ٨ لسنة ١٩٧٢ الصادرة بالتطبيق لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ في شأن مكافأة عضوية وبدل حضور الجلسات واللجان – خضوع هذه المكافآت للخفض المنصوص عليه في القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ في شأن تنظيم البدلات والرواتب الإضافية والتعويضات التي تمنح للعاملين المدنيين والعسكريين المعدل بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧١ – أساس ذلك أن مكافأة عضوية أو بدل حضور جلسات المجالس واللجان المشار إليها آنفاً تدخل في عموم البدلات وللرواتب الإضافية والتعويضات وما في حكمها التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي للعاملين المدنيين والعسكريين والتي نص القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ على خفضها بنسبة الربع كما أنها لا تعتبر من الاستثناءات الواردة في هذا القانون على سبيل الحصر ومن ثم فإنها تخضع للخفض المقرر به.

(فتوى رقم ٢٦٩ في ١٩٧٦/٤/٢١)

- مكافأة عضوية وبدل حضور الجلسات واللجان – مؤسسات عامة – المؤسسات التي لم يصدر قرار جمهوري باعتبارها مؤسسات عامة في تطبيق أحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون المؤسسات العامة ومنها البنك المركزي المصري- القرار الجمهوري رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ في شأن مكافأة عضوية وبدل حضور الجلسات واللجان – شمول حكمه لجميع المؤسسات العامة دون تميز – البنك المركزي المصري – القرار الجمهوري رقم ٤٧١ لسنة ١٩٦١ في شأن تحديد مكافأة عضوية وبدل حضور أعضاء مجلس إدارته – نص المادة الثامنة من القرار الجمهوري رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه على إلغاء كل حكم يخالف أحكامه – أثره – إلغاء القرار رقم ٤٧١ لسنة ١٩٦١ من تاريخ العمل بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ – خضوع مكافأة أعضاء مجلس إدارة البنك المذكور لأحكام القرار الجمهوري رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ من تاريخ العمل به.

(ملف ٤٢٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٧١/١٢/٢٩)

❖ بـدل اغتـراب:

- موظفو وزارة التربية والتعليم الذين يعملون بالخارج – معاملتهم المالية معاملة نظرائهم من رجال السلك السياسي من حيث بدل الاغتراب ومرتب الزواج وخلافه مما نص عليه قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٨ من يوليو سنة ١٩٥٥ والقرار الجمهوري رقم ٨١ لسنة ١٩٦٥ – هم أولئك الذين حددهم القراران المذكوران وصفاً وحصراً – لا وجه لإضافة طوائف أخرى إليهم ولو توفرت فيها ذات الحكمة التي من أجلها هذه المعاملة.

(طعن ١٢٠٤ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/١٠/٣٠)

- المعاملة المالية لموظفي وزارة التربية والتعليم بالخارج - قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٨ من يوليو عام ١٩٥٥ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٥٦ – إفادة موظفي التربية والتعليم بالخارج منها من حيث الحصول على بدل الاغتراب ومرتب الزواج وخلافه.

(طعن ١٣٣٠ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١١/٥)

❖ العبـرة فـي صـرف بـدل السـودان:

- العبرة في صرف بدل السودان طبقاً للأوضاع القائمة لا على أساس الدرجة وليس على أساس المرتب – تعديل فئة بدل السودان اعتباراً من تاريخ بلوغ مرتب العامل بداية ربط الفئة المالية التالية من فئات القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ في الحالات التي تم فيها دمج أكثر من فئة من هذه الفئات بدرجة واحدة من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أن استصدار فئات جديدة لبدل السودان لعلاج ما سيترتب على التطبيق السابق من خفض فيما يمنح حالياً لغالبية العاملين بفرع الجامعة بالخرطوم يتطلب استصدار قرار جديد من رئيس مجلس بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية طبقاً للمادة ٤٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(ملف رقم ١١٠٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٨/١٠/١٩)

❖ ما يشترط لصرف بدل الخطر للقائمين بأعمال الذخيرة:

- الأمر العسكري رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن قواعد وشروط صرف علاوة الخطر للقائمين بأعمال الذخيرة – العمل الذي يصرف عنه هذه العلاوة – يشترط أن يكون العمل داخل مبنى الورشة أو المصنع أو المخزن المخصص له.

(طعن ٥٥٠ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/١٢/٢١)

❖ مناط استحقاق بدل الصرافة:

- مفاد نص المادتين الأولى والثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٢ أن منح بدل الصرافة منوط بأن يكون من يصرفه صرافاً بالخزانة العامة أو بإحدى الخزانات الرئيسية بالوزارات والمصالح أو أن يكون صرافاً بإحدى الخزانات الفرعية فيها ويقوم بعمله بصفة أصلية طوال الشهر – صدور قرار بإيقاف الصراف عن العمل – استحقاق بدل الصرافة المقرر لوظيفته في فترة إيقافه – لا يسقط حقه فيه إيقافه عن العمل مادام أنه يعتبر قانوناً فترة إيقافه شاغلاً لتلك الوظيفة ووقفه عن مباشرة أعبائها أمر خارج عن إرادته.

(طعن ٥٧٩ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٨٠/٦/٢٨)

❖ سريان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على باحثين مركز البحوث الزراعية:

- مركز البحوث الزراعية – باحثون – سريان أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ عليهم – سلطة التعيين للوزير المختص بناء على طلب مجلس الجامعة (مجلس إدارة مركز البحوث الزراعية) – اللجان العامة الدائمة تتولى فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين – المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم تنص على تقيد مجلس الجامعة بما ينتهي إليه تقرير اللجنة العلمية من الرأي – تقريرها في هذا الشأن لا يعدو أن يكون تقريراً استشارياً ولمجلس الجامعة حقه الكامل في التعقيب عليه أو إعادة تقييم إنتاج المرشح بنفسه وإن احتاج استيضاح بعض ما غمض فيه التقرير أو تبين عدم استيفائه لبعض الشروط أن يعيده إلى اللجنة العلمية أو يحيله إلى لجنة أخرى – قرار مجلس إدارة مركز البحوث الزراعية بإحالة أبحاث المدعي إلى لجنة خاصة – لفحصها من الناحية الإجرائية فقط – خروج اللجنة الخاصة على المهام الموكولة لها يبطل تقريرها – استناد قرار مجلس إدارة المركز بعدم ترقية المدعي على هذا التقرير يجعله باطلاً بدوره.

(طعن ٦٧١ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٤/٣/٤)

❖ استحقاق بدلات رؤساء الأقسام والقطاعات بهيئة المواد النووية:

- عدم أحقية رؤساء الأقسام والقطاعات بهيئة المواد النووية في تقاضي البدل الخاص المقرر بالجدول الملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ حتى يتم تحديد الدرجات المعادلة باللائحة التنفيذية للهيئة المشار إليها.

(ملف رقم ١٠٤٨/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١/٧)

- القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفي المؤسسات العامة التي تمارس نشاطاً علمياً – سريانه على المؤسسة العامة للطاقة الذرية – إحالته في شأن وظائف هيئات التدريس والبحوث والهيئات الفنية على بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجدول المرتبات والمكافآت الملحق به – نص الجدول المشار إليه معدلاً بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ على تقاضي رؤساء الأقسام والقائمين بأعمالهم بدل رئاسة قسم قدره ١٢٠ جنيهاً سنوياً – استحقاق هذا البدل لرؤساء الأقسام بمؤسسة الطاقة الذرية منوط بأن يكون شاغل هذه الوظيفة من العاملين الذين تتوافر في شأنهم شروط التعيين في وظائف هيئات التدريس بالجامعات – لا يكفي في هذا الشأن أن يكون من العاملين غير العاميين الذين احتفظوا بوظائفهم طبقاً للفقرة الأولى من المادة الخامسة من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢.

(ملف ٢٧٦/٨٦ في ١٩٦٦/٩/١٥)

❖ مناط استحقاق بدل عدم استخدام السيارات الحكومية:

- بدل عدم استخدام السيارات الحكومية – مناط استحقاق مديرو الهيئات العامة البدل النقدي الثابت مقابل عدم استخدام السيارات الحكومية طبقاً للقواعد التي أقرتها اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة بتاريخ ١٩٦٦/٢/١٢ هو أن يكونوا من شاغلي وظائف مديرو عموم تلك الهيئات بحيث يتحقق لشاغل الوظيفة سلطة الإشراف والرقابة بالنسبة لجميع إدارات الهيئة وأقسامها ويصدق في حقه وصف مدير الهيئة العامة – عدم أحقية المديرين المشرفين على قطاعات الهيئة المصرية العامة للمساحة لهذا البدل – أساس ذلك أن القرار الجمهوري الصادر بتعيينهم لم يتضمن تعيين أي منهم مديراً عاماً للهيئة وإنما اقتصر على تعيين كل منهم مديراً للهيئة في نطاق قطاع معين من قطاعات العمل بها.

(فتوى رقم ٩٨٩ في ١٩٧٤/٤/٢١)

❖ مناط استحقاق بدل التفتيش على الشواطئ:

- مناط استحقاق بدل التفتيش والجمع بينه وبين بدل التفرغ للمهندسين هو أن يكون المهندس من مهندسي مصلحة الري – عدم أحقية مهندسي الهيئة المصرية العامة لحماية الشواطئ لبدل التفتيش وعدم جواز احتفاظ المهندسين المعينين بها والمنقولين إليها من مصلحة الري بهذا البدل إلا بصدور قرار من رئيس مجلس الوزراء بتقريره لهم.

(ملف رقم ١١٤٢/٤/٨٦ في ١٩٨٩/١١/١)

❖ مناط استحقاق بدل عيادة:

- طبقاً للمادتين ٨، ١١ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ بتقرير بدل التفرغ للأطباء البشريين وأطباء الأسنان يتعين التفرقة بين بدل التفرغ وبدل العيادة لوجود اختلاف جوهري بين أطباء كل الوقت الذين يمنحون بدل تفرغ بسبب شغلهم

وظائف تقتضي الحرمان من مزاولة المهنة في الخارج وأطباء نصف الوقت الذين يندبون لشغل وظائف تتطلب التفرغ الكامل مع غلق عياداتهم مع منحهم خلال فترة الندب بدل عيادة – بدل العيادة يستحق طوال مدة الندب بما يؤدي إلى عدم استحقاقه في حالة الانقطاع عن مباشرة الأعمال التي تم الندب إليها لأي سبب من الأسباب - - بدل العيادة يضم بصفة التوقيت بحيث يدور مع الندب وجوداً وعدماً – هذا البدل لا يندرج ضمن البدلات التي لها صفة الدوام والتي تستحق للمستبقى والمستدعى لو كان يباشر عمله الأصلي.

(ملف ٥٦٨/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٣/٣/٧)

- عدم أحقية أطباء نصف الوقت المنتدبين لوظائف كل الوقت في صرف بدل العيادة أثناء قيامهم بأجازة دراسية بمرتب كامل.

(ملف ١٠٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

❖ الندب لحضور لجان البت بالمحافظات النائية لا يستحقون بدل إقامة:

- الندب لحضور لجان البت بمحافظة من المحافظات النائية لا يتوافر في شأنه مناط استحقاق بدل الإقامة- تقرير بدل الإقامة يتمثل أساساً في الندب لشغل وظيفة في إحدى هذه المحافظات – حضور لجان البت لا يعد ندباً لشغل وظيفة وإنما هو من قبيل المهام المؤقتة التي لا تتصف بطابع الانتظام أو الاستمرار.

(طعن رقم ٣٣٧٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/٣/٢٤)

❖ مناط استحقاق بدل الماجستير أو الدكتوراه:

- نص قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ على منح الموظفين المحددين به الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه راتباً إضافياً – الموظفون الحاصلون على دبلومات الدراسات العليا التي تدرس في سنتين – عدم استحقاقهم للراتب المذكور قبل صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ بتعديل القرار المشار إليه – أساس ذلك – عدم صدور قرار بمعادلة هذه الدبلومات بالماجستير من سلطة مختصة – لا اختصاص للمجلس الأعلى للجامعات بموجب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٦ الذي فرض الراتب الإضافي بناء على أحكامه، في أن يعادل شيئاً من المؤهلات بالماجستير.

(طعن ١٠٤٢ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٧/٦/٢٦)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها جاء خلواً من نص يقرر التعادل بين دبلومات الدراسات العليا بكافة الحقوق وبين درجة الماجستير – درجة الماجستير بذاتها ليست من الدرجات العلمية التي تعرفها أقسام الدراسات العليا بكليات الحقوق. قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ هو الذي أنشأ لجملة هذه الدبلومات الحق في اقتضاء علاوة الماجستير وذلك من تاريخ العمل بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ مع عدم صرف فروق لهم عن الماضي.

(طعن ٨٠١ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٠/٦/٧)

❖ استحقاق مكافآت الضبط والإرشاد والجهود غير العادية ومكافآت التنمية للعاملين بالجمارك:

- الأجر الإضافي ومكافآت الضبط والإرشاد والجهود غير العادية ومكافأة التثمين لا تستحق كأثر من آثار المركز القانوني بالجهة المنقول منها – مناط استحقاق العامل لهذه الأجور والمكافآت هو تكليفه بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا قدرت الجهة أن حاجة العمل بالمرفق تتطلب ذلك – أثر ذلك: لا يجوز للعامل أن يتمسك في مواجهة الإدارة بأن له حقاً مكتسباً في ممارسة العمل بعد انتهاء العمل الرسمية أو الاستمرار في ممارسة نشاط وظيفة بالذات إذا ما قدرت الجهة الإدارية أن حاجة العمل لا تتطلب الاستمرار في أداء هذا النشاط بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمية – الأثر المترتب على ذلك – انتفاء الأساس القانوني لإدعاء العامل بأن قرار نقله قد ألحق به ضرراً مادياً – مؤدى تنفيذ الحكم بإلغاء قرار النقل وإعادة العامل إلى مركزه الوظيفي بالمرفق كاف لجبر الضرر الأدبي.

(طعن ٧٦٥ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٣)

❖ مناط استحقاق بدل راتب الحرمان:

- قصر منح راتب الحرمان المنصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٥٧ على الصيادلة الشاغلين للدرجة الثالثة الغير مرخص لهم بمزاولة المهنة في الخارج – دون من عداهم من شاغلي الدرجتين الأولى والثانية.

(ملف رقم ١٢١٨/٤/٨٦ جلسة ١٩٩١/٣/٦)

❖ تقادم البدلات والمكافآت:

- وضع المشرع قاعدة بموجبها تؤول إلى الخزانة العامة مرتبات العاملين بالدولة وكذلك المكافآت والبدلات التي تستحق لهم بصفة دورية إذا لم يطالب بها صاحبها خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق – أساس هذه القاعدة اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة تهدف إلى استقرار الأوضاع الإدارية وعدم تعرض الميزانية للمفاجآت والاضطراب – أثر ذلك: اعتبار هذه القاعدة من القواعد التنظيمية العامة يتعين على وزارات الحكومة ومصالحها الالتزام بها كما تقضي بها المحاكم من تلقاء نفسها.

(طعن ١٣١٠ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٨)

❖ بـــدل الريـــادة:

- يجوز منح أعضاء هيئة البحوث بالهيئة العامة لبحوث الإسكان والبناء ما يقابل بدل الريادة بالمسمى الذي يتفق مع طبيعة العمل بالهيئة وفق ما يقرره الوزير المختص.

(ملف رقم ١٢٥٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٦/٧)

- الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية وفقاً لقرار إنشائها مختصة بتدريب الأطباء الحاصلين على البكالوريوس في الطب، ولا تمارس بناء على ذلك عملية تعليمية لصالح طلاب مقيدين بفرق دراسية بذاتها يمكن أن تشكل منهم المجموعات التي تمارس بشأنها الريادة والتي أشار إليها نص المادة ٢٨ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات، فإن مناط استحقاق بدل الريادة يتخلف بالنسبة لأعضاء هيئة البحوث بالهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية. ولذلك حكمت المحكمة بعدم استحقاق الطاعنة بصفتها عضواً بهيئة البحوث بالمستشفيات والمعاهد التعليمية بدل الريادة، وأمرت بإعادة الطعن إلى الدائرة السابعة موضوع لتفصيل فيه على هذا الأساس.

(الطعن رقم ٥٧٣٣ لسنة ٤٣ق القضائية "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٤/٥/٦)

❖ منـــح رواتب إضافية للعاملين بالخـــارج:

- **سلطة رئيس مجلس الوزراء في منح بدلات بفئات محددة – جواز منح رواتب إضافية للعاملين خارج الجمهورية – شروط ذلك – آثار قرار السلطات السودانية حول تعويم صرف الجنيه السوداني في مواجهة العملات الأجنبية – انعكاس ذلك على العمالة المصرية بالسودان.**

(الطعن رقم ٢٣٢٧ لسنة ٤٢ قضائية "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/١/٥)

❖ **تدبير الاعتماد المالي اللازم لتنفيذ القرار:**

- **من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن تدبير الاعتماد المالي لا يعد ركنا أساسياً من أركان القرار الإداري وإنما هو عقبة تتعلق بتنفيذ القرار بعد صدوره صحيحاً وبالتالي يتعين على الجهة الملزمة قانوناً بإصدار القرار أن تصدره صحيحاً ومطابقاً للقانون ويتعين على الجهات المختصة بالتنفيذ أن تنشط بكافة الوسائل إلى تدبير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ القرار، وعلى ذلك فإنه لا يجوز التعلل بعدم توافر الاعتماد المالي أو بصرف بدلات أخرى بديلة طالما لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أي وجه.**

(الطعن رقم ١٠٠٨٣ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" رقم ٩٢٠٥ لسنة ٤٨ جلسة ٢٠٠٧/٤/١٩)

بدل طبيعة العمل المقرر لضباط الشرطة

❖ **احتفاظ ضابط الشرطة ببدل طبيعة العمل الذي كان يتقاضاه أبان عمله بوزارة الداخلية عند نقله إلى جهة أخرى خارج هيئة الشرطة:**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون هيئة الشرطة قرر استحقاق ضباط الشرطة بدل طبيعة عمل بالشروط والأوضاع والفئات التي يحددها وزير الداخلية وقد صدر قرار وزير الداخلية رقم (٢٧) لسنة ١٩٧٣ بتحديد فئات بدل طبيعة العمل لضباط الشرطة بواقع ٣٠٪ من بداية ربط رتبة كل منهم وأنه عند نقل ضابط الشرطة إلى وظيفة خارج هيئة الشرطة تحدد الدرجة التي ينقل إليها الضابط والمرتب الذي يستحقه على أساس المرتب الذي كان يتقاضاه في هيئة الشرطة مضافاً إليه البدلات الثابتة المقررة لرتبته أو درجته وقد أفصحت المذكرة الإيضاحية لقانون هيئة الشرطة عن طبيعة البدلات التي تتسم بخاصية الثبات في حكم هذا النص وتضم تبعاً لذلك للمرتب الذي تحدد على أساسه الدرجة المنقول إليها والمرتب الذي يستحقه، فحددتها بأنها البدلات التي لا تتأثر بعمل دون آخر في هيئة الشرطة والتي لا تتغير من شهر إلى آخر نتيجة أي ظرف طارئ بل يستمر استحقاقها ثابتاً مستقراً. وبتطبيق ما تقدم على بدل طبيعة العمل الذي يمنح لضباط الشرطة يتضح أنه يلحقه وصف البدل الثابت ذلك أنه يستحق طبقاً لحكم قانون هيئة الشرطة وقرار وزير الداخلية رقم (٢٧) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه لكل ضباط الشرطة بواقع ٣٠٪ من بداية رتبة كل منهم أياً كان موقع عملهم داخل هيئة الشرطة على خلاف (علاوة المدن) التي يتقاضاها فرد هيئة الشرطة بمناسبة العمل في مدينة ويوقف صرفها لمجرد النقل إلى مناطق لا يصدق عليها وصف المدن وعلى خلاف أيضاً (علاوة المباحث) التي لا تمنح إلا لمن يقوم بأعمال المباحث ويكون منحها مرهوناً باستمراره في أداء هذه الأعمال. وبناء على ما تقدم فإنه لما كان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٧٤) لسنة ١٩٨٩ بنقل المعروضة حالته رئيساً لمركز ومدينة اخميم بمحافظة سوهاج بدرجة مدير عام نقلاً من وزارة الداخلية مع الاحتفاظ له بصفة شخصية بمرتبه وبدلاته الثابتة المقررة في هيئة الشرطة لحكم المادة (٢٨) من قانون هيئة الشرطة فإنه يحق له الاحتفاظ ببدل طبيعة العمل الذي كان يتقاضاه إبان عمله بوزارة الداخلية باعتباره من البدلات الثابتة.**

(فتوى رقم ١١٢٩ بتاريخ ١٩٩٨/١٠/١٩ جلسة ١٩٩٨/١٠/٧ ملف رقم ١٣٨٨/٤/٨٦)

- **عدم أحقية ضابط الشرطة المنتدب إنتداباً كلياً خارج هيئة الشرطة لبدل طبيعة العمل المقرر لضباط الشرطة طوال مدة ندبه:**
- **تبينت الجمعية من استعراضها للمادة (٢٩) من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ أن المشرع أجاز ندب ضباط الشرطة للقيام بالعمل خارج هيئة الشرطة وفقاً للشروط والأوضاع الواردة في المادة المذكورة ونصت المادة (٢٢) من ذات القانون استحقاق ضابط الشرطة بدل طبيعة عمل وكذلك لبدلات مهنية متعلقة بأداء الوظيفة، وحيث أنه وإن كان ندب العامل ندباً كاملاً إلى الجهة المنتدب إليها لا يقطع صلته بوظيفته الأصلية، إلا أنه يحول بينه وبين القيام بأعباء هذه الوظيفة المنتدب إليها ولما كان مناط استحقاق العامل بدل طبيعة العمل هو القيام بأداء أعمال وظيفته أداء فعلياً ولا يكفي مجرد الانتماء الوظيفي إليها فإن المنتدب ندباً كاملاً لا يستحق البدلات المقررة**

بجهة عمله الأصلية التي يرتبط استحقاقها ارتباطاً مباشراً بأداء العمل بها بصفة فعلية. ولا يغير من ذلك تماثل طبيعة الوظيفة المنتدب إليها مع الوظيفة الأصلية له إذ لا عبرة لهذا التماثل في مجال استحقاق بدل طبيعة العمل. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية الضابط المعروض حالته لبدل طبيعة العمل المقررة لضباط الشرطة طوال مدة ندبه خارج هيئة الشرطة.

(فتوى رقم ٩٩٧ بتاريخ ١٩٨٥/١٠/١٩ جلسة ١٩٨٥/١٠/٩
ملف رقم ١٠٢٨/٤/٨٦)

- **بدل طبيعة العمل يأخذ حكم المرتب في حالة الخصم من المرتب كجزاء تأديبي:**

❖ استظهرت الجمعية العمومية حسبما جرى عليه إفتاؤها أن العامل يستحق أجراً مقابل ما يؤديه من عمل كما يستحق بدلات ومزايا أخرى ربط المشرع بينها وبين ما يؤديه من عمل برباط لا انفصام له وهذه البدلات والمزايا الأخرى تعد بصفة عامة مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل مثلها في ذلك مثل الأجر المقرر له ومن ثم فإن كل ما يؤدي إلى حرمان العامل من المقابل المقرر للعمل يؤدي حتماً إلى حرمانه من توابع الأجر كما أن كل انتقاص للأجر يؤدي حتماً إلى نقص في قيمة هذه التوابع بذات النسبة التي ينتقص بها، ولما كان المشرع في قانون هيئة الشرطة المشار إليه قرر استحقاق ضابط وأفراد هيئة الشرطة بدل طبيعة عمل بالشروط والأوضاع والفئات التي يحددها وزير الداخلية وكان هذا البدل يتسم بخاصية الثبات ولا يتأثر بعمل دون آخر في هيئة الشرطة ولا يتغير من شهر إلى آخر نتيجة أي ظرف طارئ بل يستمر استحقاقه ثابتاً مستقراً فمن ثم يدور هذا البدل مع المرتب وجوداً وعدماً بما مؤداه أن كل ما يؤدي إلى الحرمان من المرتب أو الانتقاص منه يؤدي حتماً إلى الحرمان من هذا البدل أو الانتقاص منه بذات النسبة – ولما كان الجزاء التأديبي الموقع على أفراد الشرطة في الحالة المعروضة هو الخصم من المرتب فإن بدل طبيعة العمل المقرر لهؤلاء يأخذ حكم المرتب الأساسي لدى تنفيذ ذلك الجزاء.

(فتوى رقم ١٤ بتاريخ ٢٠٠١/١/١١ جلسة ٢٠٠٠/١٢/٢٠ملف رقم ٥٧٥/٦/٨٦)

(ثانياً) الحوافز الوظيفية

حوافز أعضاء الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية

- الأحكــام :
- وقد جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا أن من بين الأهداف التي تغياها المشرع من تطبيق بعض أحكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية على المؤسسات العلمية والمستشفيات والمعاهد التعليمية إقرار المساواة بين شاغلي الوظائف الفنية

ونظرائهم الشاغلون وظائف معادلة في هيئة التدريس بالجامعات، وتمتع الأولين بذات المزايا المقررة للآخرين أخذاً في الاعتبار تماثل طبيعة العمل في الحالتين في أساسها وجوهرها وركونها في الأصل على الدراسة والبحث العلمي، ومتى كان ذلك وكان المشرع قد عادل الوظائف الفنية للمستشفيات التعليمية بوظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فإن مقتضى ذلك ولازمة الاعتداد بهذه المعادلة في كافة أجزائها بحيث لا تقتصر على المعاملة المالية للوظيفة المعادلة فحسب وإنما يمتد أثر هذه المعادلة إلى المزايا الوظيفية الأخرى، والقول بغير ذلك من شأنه أن يفرغ التعادل الذي قرره المشرع بصريح النص من مضمونه وهدفه ، ومن حيث أنه ترتيباً على ما تقدم، ولما كان الثابت أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تعتبر طبقاً لقرار إنشائها من الهيئات العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة في حكم قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٩٣، وتخضع في تنظيمها وإدارة شئونها لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٧٤ لسنة ١٩٧٦ بإصدار لائحتها التنفيذية، وقد أحالت هذه اللائحة فيما لم يرد فيه نص إلى أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ولخلو اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية إقرار المساواة بين شاغلي الوظائف الفنية ونظرائهم الشاغلون وظائف معادلة في هيئة التدريس بالجامعات، وتمتع الأولين بذات المزايا المقررة للآخرين آخذاً في الاعتبار تماثل طبيعة العمل في الحالتين في أساسها وجوهرها وركونها في الأصل على الدراسة والبحث العلمي، ومتى كان ذلك وكان المشرع قد عادل الوظائف الفنية للمستشفيات التعليمية بوظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فإن مقتضى ذلك ولازمة الاعتداد بهذه المعادلة في كافة أجزائها بحيث لا تقتصر على المعاملة المالية للوظيفة المعادلة فحسب وإنما يمتد أثر هذه المعادلة إلى المزايا الوظيفية الأخرى، والقول بغير ذلك من شأنه أن يفرغ التعادل الذي قرره المشرع بصريح النص من مضمونه وهدفه ، ومن حيث أنه ترتيباً على ما تقدم، ولما كان الثابت أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تعتبر طبقاً لقرار إنشائها من الهيئات العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة في حكم قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٩٣، وتخضع في تنظيمها وإدارة شئونها لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٧٤ لسنة ١٩٧٦ بإصدار لائحتها التنفيذية، وقد أحالت هذه اللائحة فيما لم يرد فيه نص إلى أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ولخلو اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية من الأحكام المنظمة لمكافأة الريادة الصحية (المقابلة لمكافأة الريادة العلمية والاجتماعية بالجامعات)، وأيضاً مكافأة البحث والتدريب والتعليم (المقابلة لمكافأة الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات)، لذا يتعين الرجوع في هذا الصدد إلى اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ومن حيث أن مفاد ما تقدم [المواد ٢٨، ٢٧٦، ٢٧٩، ٢٨١، ٢٨٥ مكرر، ٢٩٣ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢] أن مناط منح أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مكافأة الريادة العلمية هو تولى أي منهم ريادة الطلاب للوقوف على مشاكلهم العلمية والتعرف على الصعوبات التي تواجههم من أجل المعاونة في حلها

بمعرفة إدارة الجامعة وأساتذتها، وبالتالي فإن منحهم هذه المكافأة إنما يرتبط بتولي أعمال الريادة الفعلية والأنشطة الطلابية، كما أن مناط استحقاق الحوافز عن الساعات المكتبية الزائدة عن الساعات المقررة وفقاً للنصوص المشار إليها وبالنسب المحددة فيها رهين بأداء ساعات عمل مكتبية خارج النصاب المحدد لذلك سواء في الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس أو خارجها من الجامعات المصرية الأخرى أو غيرها من الهيئات العامة أو مراكز البحث العلمي التي تعتبر من قبيل المؤسسات العلمية المخاطبة بأحكام القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ بنظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية والتي تنطبق عليها أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية فيما لم يرد فيه نص بشأنه في قرار إنشاء أي منها أو لائحتها التنفيذية، على أن تمنح تلك الحوافز بالنسب المحددة بنصوص اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات آنف الذكر وقرارات المجلس الأعلى للجامعات الصادرة تنفيذاً لها، وأن الحكمة من منح الحوافز المادية هي كفالة تحقيق الأهداف وترشيد الأداء وفقاً للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم ، ومن حيث أن المستفاد من أحكام القرارين رقمي ١٠٠٢ لسنة ١٩٧٥ (بإنشاء الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية)، و ٧٧٤ لسنة ١٩٧٦ (بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية) المشار إليهما آنفاً، أن اختصاص الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية لا يقتصر فقط على مجرد توفير الرعاية الطبية للمواطنين بل يمتد أيضاً إلى القيام بأعمال البحوث الطبية والتدريب والتدريس، وذلك أن المستشفى التعليمي التابع للهيئة يعتبر جزءاً من كلية الطب المرتبطة بها من ناحية، كما يعتبر المعهد التخصصي بالهيئة مكملاً لأقسام الدراسات العليا لكليات الطب بالجمهورية هذا فضلاً عن أنه يزاول في مستشفيات الهيئة فعلاً التدريس الإكلينيكي المقرر للسنوات النهائية لكليات الطب ويقوم الأعضاء العلميون بالاشتراك مع أساتذة كلية الطب بهذه المهمة وفقاً لجداول يضعها مجلس القسم وذلك حسبما تضمنته مذكرة مستشار الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية للشئون الفنية والعلمية والمودعة صورتها ملف الطعن. ومن حيث أنه ترتيباً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية للشئون الفنية والعلمية والمودعة صورتها ملف الطعن. ومن حيث أنه ترتيباً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تمارس ذات النشاطات التي تمارسها الجامعات سواء فيما يتعلق ببطاقات البحوث الاجتماعية والريادة الطلابية والاجتماعية، أو فيما يتعلق بالإشراف على الرسائل العلمية وذلك بواسطة أعضائها العلميين، شأنها في ذلك شأن الكليات التابعة للجامعات، كما أنها تعد في حكم كليات الطب فيما يتصل بتدريس المناهج التطبيقية فيما يتعلق بالسنوات النهائي والدراسات العليا إذ يتم من خلال المستشفيات والمعاهد التابعة للهيئة العامة للمستشفيات تدريس الجانب الإكلينيكي وذلك من خلال مشاركة الأعضاء العلميين بها مع أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب لتقدير درجاتهم في الدراسة الإكلينيكية، وأيضاً في الإشراف على الرسائل العلمية بالنسبة لدرجتي الماجستير والدكتوراه، ومن ثم يتحقق في شأنهم مناط استحقاق

مكافأة الريادة الصحية والعلمية والاجتماعية ومكافأة الإشراف على الرسائل العلمية ومقابل الزيادة عن الساعات المكتبية وذلك بالنسب ووفقاً للقواعد المقررة لأقرانهم بالجامعات الأخرى والصادر بها قرارا من المجلس الأعلى للجامعات، الأمر الذي يتعين معه والحالة هذه القضاء بأحقية الطاعن في تقاضي بدل الريادة ومكافأة الإشراف وحوافز الساعات المكتبية المقررة لدرجته (زميل) والتي تعادل مدرس بالجامعة، مع ما يترتب على ذلك من آثار.

(الطعن رقم ٥١٢٨ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٨/٨/٢٩)

- الفتــاوى :
- تبين للجمعية العمومية أن المادة (الأولى) من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٠٢ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تنص على أنه "........"، كما تنص المادة (٣٥) من اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧٧٤ لسنة ١٩٧٦ على أنه "........." ، واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن المشرع أحال إلى اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ للعمل بها فيما لم يرد بشأنه نص في اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية، ومن ثم يتعين سريان المكافآت والمزايا المقررة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات على الأعضاء العلميين بالهيئة المذكورة، وذلك وفقاً لمسمياتها الصحيحة وبشرط عدم تعارضها وطبيعة العمل بهذه المستشفيات والمعاهد – ولاحظت الجمعية العمومية أن مناط استحقاق مكافأة الريادة وفقاً لما جاء بنص المادة (٦/٢٨) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات هو تقسيم طلاب الفرقة الواحدة إلى مجموعات يكون لكل منها رائد من أعضاء هيئة التدريس يعاونه مدرس مساعد أو معيد تكون مهمته الالتقاء دورياً بالطلاب للوقوف على مشاكلهم العلمية والتعرف على الصعوبات التي تواجههم من أجل المعاونة في حلها بمعرفة إدارة الجامعة وأساتذتها، وهم ما لا يتوافر بالنسبة للأعضاء العلميين بالمستشفيات والمعاهد التعليمية، إذ أن متلقي التدريب بهذه الجهات هم أطباء حديثو التخرج ينتظمون بها بقصد التدريب والتعليم فهم ليسوا بطلبة، ومن ثم لا تقوم حاجة لوجود سياسة خاصة بالريادة العلمية، الأمر الذي ينتفي معه إمكانية منح الأعضاء العلميين بالمستشفيات والمعاهد التعليمية مكافأة الريادة أسوة بزملائهم أعضاء هيئات التدريس بالجامعات.كما لاحظت الجمعية العمومية أن مناط استحقاق الحوافز عن الساعات المكتبية وفقاً لنص المادة (٢٨٥ مكرر) من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات سابق الإشارة إليها، أن تصدر وفقاً للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى لجامعات، وذلك بقرار من وزير التربية والتعليم عن ساعات العمل الإضافية التي تؤدى مكتبياً خارج النصاب، وأن يكون الهدف منها المساهمة في تطوير العملية التعليمية وإدارة شئون الأقسام والكليات، ولما كانت أهداف إنشاء الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية وفقاً لما جاء بنص المادة (٣) من قرار إنشائها إتاحة فرصة التعليم والتدريب الطبي كاملة لجيل جديد من الأطباء والفنيين ليكون قادراً على سد حاجات المواطنين في جميع مجالات الخدمة الطبية، وكذلك توفير الإمكانيات للبحوث الطبية مع مسايرة التطور العلمي في

مجال البحوث الطبية، وهي أغراض تتفق مع إمكانية تطبيق حوافز الساعات المكتبية بالنسبة لها، ولا تتأبى بحسب طبيعتها عنها، شأن الأعضاء العلميين في ذلك شأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، على أن يصدر بها قرار من وزير الصحة وفقاً للمسمى الذي يتفق وطبيعة العمل بهذه المستشفيات والمعاهد التعليمية – لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى (أولاً) عدم جواز منح مكافأة ريادة للأعضاء العلميين بالمستشفيات والمعاهد التعليمية (ثانيا) جواز منحهم حوافز عن الساعات المكتبية وذلك بناء على قرار يصدر من وزير الصحة في هذا الشأن.
(فتوى رقم ١٦١ بتاريخ ١٩٩٥/٢/٢٢ جلسة ١٩٩٥/٢/١ ملف رقم ١٢٩١/٤/٨٦)

الحوافز المستحقة لأعضاء التوجيه الفني بالإدارات التعليمية
ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات
وديوان عام وزارة التعليم

❖ الأحكـــام :

- ومن حيث أن قرار وزير التعليم رقم ٤٣٥ بتاريخ ١٩٩٦/١٢/١٩ في شأن حوافز أعضاء التوجيه الفني بالإدارات التعليمية ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات وديوان عام الوزارة قد نص في تحديد المخاطبين بأحكامه بأنهم شاغلوا وظائف موجه أو موجه أول أو موجه عام بالمراحل التعليمية المختلفة "ماد دراسية أو نشاط"، ومن حيث أن مثار الخلاف يدور حول ما إذا كان شاغلوا وظيفة موجه معمل يندرجون ضمن موجهي النشاط باعتبار أن قرار وزير التعليم رقم ٢١٣ بتاريخ ١٩٨٧/١١/١ في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف العاملين بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات وديوان عام وزارة التربية والتعليم قد حدد في المادة (١) منه فقرة (ب) المقصود بالنشاط بأنه "الأنشطة التربوية وتشمل التربية الاجتماعية والتربية النفسية والمكتبات والمتاحف والصحافة والتربية المسرحية". وأدرج في المادة (٢) منه التقسيمات النوعية للوظائف الفنية، ومفاد ذلك أن وظيفة فني معامل أو موجه معمل تعد من الأنشطة التربوية بالمدارس على النحو الذي انتهى إليه الحكم المطعون فيه لكونها تساهم بحكم اتصالها بالتدريس في بعض المواد العملية في تحسين مستوى التدريس للمواد العملية وإن كانت لا تندرج ضمن المادة الدراسية على وجه صريح ، ومن حيث أنه وإن كان مقرراً أن البدلات والمزايا الوظيفية ترتبط بالوظائف والأعمال التي تقررت لها فلا يستحق الحصول عليها إلا من يشغل إحدى الوظائف الواردة بالقرارات المنظمة لها أو يقوم بعملها فعلاً ، ومن حيث أن موجهي المعامل تربطهم بالعملية التعليمية ارتباطاً وثيقاً بل هي جزء منها وتندرج ضمن خطة التدريس لبعض المواد العملية ومكملة لها ومن ثم يندرج موجهو المعامل ضمن موجهو المادة الدراسية وهو الأقرب لطبيعة أعمالهم ويستحقون صرف الحافز المحدد بالقرار الوزاري رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٩٦، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى هذه النتيجة مع الاختلاف في نسبة موجهو المعامل إلى النشاط بالمدارس على النحو

السالف الإشارة إليه فمن ثم يضحى الطعن غير قائم على أسانيد صحيحة متعيناً القضاء برفضه مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات.

(الطعن رقم ١٠٢٤٧ لسنة ٤٧ق جلسة ٢٠٠٥/٤/١٤)

❖ الفتــاوى :

- تعتبر مكافآت امتحانات النقل والامتحانات العامة للعاملين بوزارة التربية والتعليم المنصوص عليها في قراري وزير التربية والتعليم رقمي ٣٦١ و ٣٨٢ لسنة ١٩٩٠ من حوافز الإنتاج المنصوص عليها في المادة ٥٨ من قانون الضرائب على الدخل وسرى عليها حكمها في خصوص تحديد القدر الذي تتناوله الضريبة.

(ملف رقم ١٢٥١/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/١٨)

حـافــز الأداء المتميــز

❖ الفتــاوى :

- استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بعد استعراض المادة (٥٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٧٤ لسنة ٢٠٠٥، وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥، ومن استعراضها للمراحل التشريعية للقواعد المنظمة لمنح مقابل مالي لحصول العامل على درجة علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، بدءاً من قواعد الإنصاف الصادرة في يناير سنة ١٩٤٤ وانتهاء بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ – المعمول به حالياً – مروراً بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠، أن هذه القواعد جميعها جعلت من حصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى في مجال يتصل بطبيعة عمله مناطاً لاستحقاقه المقابل المالي المقرر، ولم تربط أياً منها بين هذا الاستحقاق ومستوى أداء العامل، بيد أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٧٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه لم يجعل مناط استحقاق حافز الأداء المتميز مجرد حصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى (الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما) فحسب، وإنما اشترط إلى جانب ذلك بعض الشروط منها أن يحقق هذا العامل مستوى أداء متميز. وبذلك فإن هذا الحافز ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، والتي لا ترتبط في أصل تقريرها بمستوى أدائه طبقاً لما ينص عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر استناداً للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، لم يجعل مناط استحقاق حافز الأداء المتميز مجرد حصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى (الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما) فحسب، وإنما اشترط إلى جانب ذلك بعض الشروط منها أن يحقق هذا العامل مستوى أداء متميز. وبذلك فإن هذا الحافز ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، والتي لا ترتبط في أصل تقريرها بمستوى أدائه طبقاً لما ينص عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر استناداً للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، كما أنه ليس من جنس الحوافز المادية والمعنوية التي يجرى منحها، وليس

بقرار من رئيس مجلس الوزراء إعمالاً للمادة (٥٠) من القانون ذاته، والتي يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل بغض النظر عن المؤهل الذي يحمله. الأمر الذي يكشف عن أن القرار رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه الصادر بتقرير الحافز المذكور لم يصدر استناداً إلى أي من هاتين المادتين إنفراداً، وإنما مزج بينهما بلوغاً إلى استحداث حكم جديد لم يجر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ولا تجد الجمعية العمومية له سنداً منه، اجتزأ فيه ذلك القرار – دون مسوغ مقبول – الشرط الأول لاستحقاق حافز الأداء المتميز وهو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما من المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة دون الإلتزام بما قررته هذه المادة من أن يكون الحصول على هذه الدرجة العلمية أثناء الخدمة وألا يتوقف استحقاق هذه العلاوة على مستوى أداء العامل، بينما من المادة (٥٠) من القانون ذاته ارتباط استحقاق هذا الحافز بمستوى أداء العامل دون الالتزام بإطلاق الحق في الحصول عليه لجميع العاملين المتميزين في مستوى الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم نزولاً على صحيح حكم هذه المادة. وبالإضافة إلى ذلك استظهرت الجمعية العمومية أن مصدر حق العامل الذاتي في العلاوة التشجيعية المقررة للحصول على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى وفقاً لنص المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه هو القرار الإداري الصادر من السلطة المختصة بمنحها وفقاً للقواعد والإجراءات الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ سالف الذكر، وأنه متى صدر قرار منح العلاوة صحيحاً نشأ للعامل مركزاً قانونياً لا يجوز المساس به بعد تكونه ويمتنع معه قانوناً وقف صرف هذه العلاوة أو حرمان العامل منها.ولما كان ذلك، وأياً ما كان وجه الرأي في صحة الأساس الذي يرتكز عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٧٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه في ضوء ما سبق تفصيله، فإن هذا القرار وقد حظر الجمع بين حافز الأداء المتميز وبين العلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لغرض الحصول على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما يكون قد حظر الجمع بين هذا الحافز والعلاوة التشجيعية المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢، والذي ما انفك سارياً، وذلك بالنظر إلى أن هذا القرار يتفق في مناط منح العلاوة التي يقررها وهو الحصول على الدكتوراه أو الماجستير أو ما يعادلهما مع جانب من مناط استحقاق حافز الأداء المتميز المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء آنف الذكر حسبما سبق بيانه. وبالتالي فإن إعمال هذا الحظر في ضوء من هذا التداخل يكون بتجنب الازدواج في هذا المنح أو الاستحقاق في حدود منطقة التداخل بين المناطين والمنحصرة لزوماً فيما يقابل فئة العلاوة التشجيعية التي يجرى منحها طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه، وبحسبان أن الحق في تقاضي هذه العلاوة يتسم بالثبات والاستمرار لثبات مناط استحقاقها بعد تحققه، فلا تخضع لمنع أو تخفيض طبقاً لما سبق ذكره على خلاف الحال بالنسبة إلى حافز الأداء المتميز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٧٤ لسنة ٢٠٠٥ والذي يمنح بفئة مالية أعلى حيث يخضع للمنع والتخفيض بحسب مدى توافر

شروط استحقاقه، وبناء عليه فإنه يتعين خصم فئة العلاوة التشجيعية من حافز الأداء المتميز في حالة استحقاقه كاملاً أو منقوصاً – ولما كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته منح اعتباراً من ٢٠٠٤/٨/١ علاوة تشجيعية بفئة العلاوة الدورية المقررة للدرجة التي يشغلها طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ لحصوله على الدكتوراه في فلسفة الاقتصاد، ووضع عنه ثلاثة تقارير كفاية بمرتبة ممتاز عن السنوات الثلاثة السابقة على صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٧٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، ومن ثم فإنه إذا توافرت فيه شروط استحقاق حافز الأداء المنصوص عليه في هذا القرار، فيجب عند صرف هذا الحافز استنزال مقدار العلاوة التشجيعية منه بالفئة التي منحت بها عند تقديرها على النحو السالف بيانه.

(فتوى ملف رقم ١٥٦٩/٤/٨٦ جلسة ٢٠٠٦/١١/١)

الحافز المستحق للعاملين بمركز البحوث الزراعية
بموجب قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١

❖ الأحكـام :

- من حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١ قد صدر بأداة قانونية صحيحة وممن يملك إصداره واستهدف الصالح العام للعمل بمركز البحوث الزراعية وانضباط الأداء فإنه لا يعطل نفاذه ما قد تبديه الجهة الإدارية من دفاع من أن الاعتمادات المالية اللازمة للصرف لجميع العاملين بالمركز والفروع المدرجة بميزانية المركز لا تكفي لصرف الحافز إذ أن توفير الاعتمادات المالية اللازمة للصرف هو واجب الجهة الإدارية بالتنسيق مع وزارة المالية احتراماً للقرارات التي تصدر عن السلطة المختصة في الحدود التي حددها القانون.

(الطعن رقم ٥٧٢١ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٣/٢٤)

- إن المخاطبين بأحكام قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١ يحق لهم تبعاً لذلك صرف حافز شهري بنسبة (٧٠٪) من بداية الأجر الأساسي المقرر لكل منهم وذلك بالضوابط والشروط الواردة بهذا القرار – ولا ينال من ذلك القول بأن موازنات مركز البحوث الزراعية من أعوام ١١٩١/٩٠ حتى ١٩٩٦/٩٥ جاءت خالية من إدراج أية مبالغ لصرف الحافز الشهري بنسبة (٧٠٪) المنصوص عليه بقرار وزير الزراعة سالف الذكر وبالتالي يكون هذا القرار معلقاً نفاذه لحين توافر الاعتماد المالي اللازم لصرف هذا الحافز بالنسبة المقررة، فهذا القول مردود بأن قضاء هذه المحكمة (المحكمة الإدارية العليا) قد جرى على أن تدبير الاعتماد المالي لا يعد ركناً أساسياً من أركان القرار الإداري وإنما هو عقبة تتعلق بتنفيذ القرار بعد صدوره صحيحاً، وبالتالي يتعين على الجهة الملزمة قانوناً بإصدار القرار أن تصدره صحيحاً ومطابقاً للقانون ويتعين على الجهات المختصة بالتنفيذ أن تنشط بكافة الوسائل إلى تدبير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ القرار، وعلى ذلك فإنه لا يجوز

التعلل بعدم توافر الاعتماد المالي أو بصرف بدلات أخرى بديلة طالما لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أي وجه.

(الطعن رقم ١٠٠٨٣ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

الحافز المستحق للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والصيادلة وهيئة التمريض المتفرغين للعمل بوظائف الإدارة العليا والوظائف الإشرافية بديوان مديريات الشئون الصحية والمناطق الطبية والإدارات الصحية بالمحافظات

❖ الأحكــام :

- ومن حيث أن مفاد هذا القرار (قرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣١ لسنة ١٩٩٦) أن استحقاق الحافز الشهري مقرر للوظائف الإشرافية بالإدارة العليا بالجهات الواردة به بشروط ثلاثة [أولها]: أن يكون شاغل الوظيفة متفرغاً للعلم، و[ثانيا]: أن يقوم بالإشراف على أداء الخدمة بالوحدات في نطاق اختصاصه، و [ثالثاً]: أن يتولى العمل فترات مسائية في مجال الإشراف الميداني على الوحدات بما يؤدي إلى رفع مستوى الخدمة الصحية وانتظام العمل بهذه الوحدات.ومن حيث أن الطاعنة قد توافر في شأنها الشرط الأول باعتبارها تشغل وظيفة إشرافية وهي مديرة إدارة التدريب بمنطقة مدينة نصر الطبية ومتفرغة للعمل. كما أنها قدمت أمام محكمة القضاء الإداري المستندات التي تثبت قيامها بالإشراف على أداء الخدمة بمدارس التمريض في نطاق منطقة مدينة نصر الطبية ومتابعة التدريب العملي أثناء الدراسة بهذه المدارس من خلال تكليفها بالمرور على هذه المدارس بالإضافة لعملها الأصلي، كما أنها كانت تتولى المرور في الفترات المسائية على بعض مدارس التمريض طبقاً لموافقة الدكتور. رئيس قطاع الشئون الصحية بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ والمتضمنة موافقته على صرف الحافز الشهري طبقاً لقرار وزير الصحة أسوة بزملائها فمن ثم تستحق صرف الحافز طبقاً لقرار وزير الصحة رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٩٦ بواقع ٢٠٠٪ من مرتبها الأساسي اعتباراً من ١٩٩٧/٥/١٧ تاريخ تكليفها بالعمل فترات مسائية حتى تاريخ إلغاء العمل بالفترات المسائية طبقاً لكتاب مدير إدارة التدريب لمديرية الشئون الصحية بتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٠ وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات.

(الطعن رقم ٧٠٤٩ لسنة ٤٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

حافز الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

❖ الفتــاوى :

- لاحظت الجمعية العمومية أن طلب الرأي الماثل ينصب حول مدى التزام وزير التعليم بإصدار قرار بمنح حوافز الساعات المكتبية لمدرسي المواد الأخرى أسوة بمدرسي اللغات وفقاً لأحكام قراري وزير التعليم رقمي ١٤٠ لسنة ١٩٩١ و ٧٢٨ لسنة ١٩٩١ بمنح هذه الحوافز لأعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والأساتذة المتفرغين ومدرسي اللغات المعينين بالجامعات وهو ما يثير أصلاً التساؤل حول مدى

سريان حكم المادة (٢٨٥ مكرراً) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بصرف حوافز الساعات المكتبية على مدرسي المواد الأخرى بالجامعات – المادة (٢٧٩) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضي بمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدون وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعة مكافآت مالية فالفئات المقررة في هذه اللائحة عند ندبهم لإلقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية في جامعة غير جامعاتهم كما يمنحون مكافآت مالية بالفئات المشار إليها عما يؤدونه في جامعاتهم من تلك الأعمال زيادة على النصاب المقرر – المادة (٢٨٥ مكرراً) من اللائحة المشار إليها تقرر منح أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين حوافز مادية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء وفقاً للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم – الحاصل أن ثمة استقلالاً بين مفهوم المكافأة المقررة بالمادة (٢٧٩) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه وبين الحافز (الساعات المكتبية) المقرر بموجب المادة (٢٨٥) مكرراً من ذات اللائحة يبين جلياً من اختلاف السلطة التي أناط بها المشرع منح كل منهما وطبيعة العمل المقرر له تلك المكافأة أو ذاك الحافز فالمكافآت المالية المقررة بالمادة (٢٧٩) يصدر بها قرار من رئيس الجامعة نظير ندب سائر القائمين بالتدريس لإلقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية سواء في جامعة مغايرة أو في ذات الجامعة التي ينتمون إليها وفقاً للنصاب المقرر بينما الحافز المقرر بمقتضى المادة (٢٨٥) مكرراً فإنه يصدر به قرار من وزير التعليم ويصرف نظير المساهمة في تطوير العملية التعليمية وإدارة شئون الأقسام والكليات والجامعات وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به في مجال الآخر إذ أن المغايرة التي أوردها المشرع بين مدلولي المكافآت المالية التي تستحق طبقاً للمادة (٢٧٩) من اللائحة والحوافز المقررة بالمادة (٢٨٥ مكرراً) إنما تقتضي المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه.ومتى كان المشرع في المادة (٢٨٥ مكرراً) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم الجامعات قرر منح أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين حوافز الساعات المكتبية وفقاً للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم فإن الإفادة من الحكم المقرر في هذه المادة إنما ينصرف إلى من ورد ذكرهم فيها وهم أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعيدون دون غيرهم ممن يقومون بالتدريس في كليات الجامعة إذ أن حكم هذه المادة ورد محدداً ومقصوراً على فئات بعينها ولو أراد المشرع مد سريان هذا الحكم على سائر القائمين بالتدريس بكليات الجامعة ما يستقيم مسوغ شرعي يجاز من أجله صرف هذا الحافز لغير من حددهم النص على سبيل الحصر.

(فتوى رقم ١٢٥٠ بتاريخ ١٩٩٨/١٢/١٤ جلسة ١٩٩٨/١٢/٢
ملف رقم ١٣٨١/٦/٨٦)

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع رعاية منه لأعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ولما يبذلوه من جهود وأعمال يقتضيها التعليم الجامعي فقد قرر منحهم حوافز ومكافآت مادية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء وفقاً للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم، وتبين للجمعية العمومية أن مناط استحقاق هذه الحوافز أن يندرج المستحق تحت أي من الوظائف المبينة في القرار المشار إليه، أي أن يكون من أعضاء هيئة التدريس أو أن يكون مدرساً مساعداً أو معيداً، فتلاحظ للجمعية أن تعيين أحد أساتذة الجامعة في وظيفة رئيس الجامعة أو نائباً لرئيس الجامعة لا ينفى عنه عضويته لهيئة التدريس، فهذه الصفة لا تزايله بمجرد تعيينه في هذا المنصب بل تظل لصيقة به، وهو ما يؤكده جدول المرتبات المرفق بهذا القانون، حيث قسم العاملين بالجامعات إلى قسمين، (الأول) وهم أعضاء هيئة التدريس ومنهم رئيس الجامعة ونوابه وعميد الكلية والأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون، و (القسم الآخر) خاص بالمدرسين المساعدين والمعيدين، وعلى هذا فإن رئيس الجامعة أو نائبه على حسب الأحوال لا يفقد عضوية هيئة التدريس بمجرد تعيينه في هذا المنصب بل يظل محتفظاً بهذه العضوية حتى ولو كان يشغل منصب الأستاذ على سبيل التذكار.وعلى هذا فإنه يجوز منح السادة رؤساء الجامعات ونوابهم حوافز مادية بوصفهم أعضاء لهيئة التدريس بالجامعة وهو ما يسري أيضاً على أمين المجلس الأعلى للجامعات الذي يشترط فيه أن يكون شاغلاً لوظيفة أستاذ قبل تعيينه في هذا المنصب. ونصت المادة (٢٠) من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر على أن يكون أمين المجلس الأعلى للجامعات في درجة نائب رئيس الجامعة، فعضوية هيئة التدريس لا تزايله أيضاً بمجرد تعيينه فيه. وعلى هذا فإن قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٤٠ لسنة ١٩٩١ يكون متفقاً وصحيح القانون فيما تضمنه من تقرير سريان قواعد منح الحوافز عن الساعات المكتبية للسادة رؤساء الجامعات ونوابهم وأمين المجلس الأعلى للجامعات. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى صحة قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٤٠ لسنة ١٩٩١ فيما تضمنه من سريان أحكامه على رؤساء الجامعات ونوابهم وأمين المجلس الأعلى للجامعات.

(فتوى رقم ١٥٨ بتاريخ ١٩٩٥/٢/١٩ جلسة ١٩٩٥/٢/١ ملف رقم ١٢٩٥/٤/٨٦)

حافز الساعات المكتبية لأعضاء هيئة البحوث بالمركز القومي للبحوث

❖ **الفتــاوى :**

- استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من (استعراض المادة ٣٧ من اللائحة التنفيذية للمركز القومي للبحوث، واللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥) أن المشرع قضى في اللائحة التنفيذية للمركز القومي للبحوث بسريان المزايا والمكافآت المقررة لأعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين على أعضاء هيئة البحوث والوظائف المعاونة لها على أن يكون ذلك بالمسميات التي تتفق وطبيعة العمل بالمركز ولم يستثن المشرع من هذه المكافآت سوى تلك المتعلقة بأعمال الامتحان والتصحيح والكنترول. وبالرجوع إلى اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المشار

إليها يبين أن المشرع في المادتين ٢٧٩و ٢٨٠ منها عين هذه المزايا وتلك المكافآت ونص في المادة ٢٨١ على تحديدها بما يعادل ٣٪ من أول مربوط الفئة المالية.ومن حيث أنه ولئن كان المشرع استحدث لاحقاً في المادة ٢٨٥ مكرراً من اللائحة التنفيذية المشار إليها – والمضافة بالقرار رقم ٩٣ لسنة ١٩٩١ – صرف حوافز مادية تكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء عن الساعات المكتبية إلا أن تعيين نسبتها بـ ٣٪ لا يتقيد ببداية مربوط الفئة المالية إذ أن المشرع قصر ذلك – بنص المادة ٢٨١ – على الحوافز والمكافآت المقررة بالمواد السابقة عليها دون ما تلاها والقول بغير ذلك ينطوي على تقييد لهذا الحق بغير مقيد، فضلاً عن أن المادة ٢/٣٧ من اللائحة التنفيذية للمركز القومي للبحوث المشار إليها أوجبت تطبيق المزايا والمكافآت المقررة لأعضاء هيئة التدريس على أعضاء البحوث والوظائف المعاونة ومنها حافز الساعات المكتبية، وقد جرى تعيين نسبة هذا الحافز بالجامعات بـ ٣٪ من المرتب الأساسي الأمر الذي يجدر معه القول بأحقية أعضاء هيئة البحوث بالمعاهد والمراكز البحثية التابعة لوزارة الدولة لشئون البحث العلمي في صرف الحوافز المقررة بالمادة ٢٨٥ مكرراً من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات بنسبة ٣٪ من المرتب الأساسي. لذلك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية أعضاء هيئة البحوث بالمعاهد والمراكز البحثية التابعة لوزارة الدولة لشئون البحث العلمي في صرف الحوافز المقررة بالمادة (٢٨٥ مكرراً) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات بنسبة ٣٪ من المرتب الأساسي.

(فتوى رقم ٤٤٠ بتاريخ ١٩٩٣/٥/٢٩ جلسة ١٩٩٣/٥/٢٣ ملف رقم ١٢٦٨/٤/٨٦)

حـــافـــز الإنتـــاج

❖ **الفتــاوى :**

- **مناط استحقاق حوافز الإنتاج قانوناً هو أداء إنتاج متميز يجاوز معدلات الإنتاج المقررة- لا تعتبر حوافز الإنتاج من عناصر الأجر ولا تدخل في مدلول عبارة المكافآت – الأمر كذلك أيضاً بالنسبة للمكافأة التشجيعية مناط استحقاقها هو أداء عمل مميز أداء فعلياً – بدل حضور الجلسات مناط استحقاقها هو الحضور الفعلي للجلسات وبذلك لا تندرج في مدلول عبارة المرتبات والمكافآت أي تقتصر على المرتب والعلاوة الاجتماعية والإضافية وبدل التمثيل.**

(ملف رقم ١٠٩٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١١/١١)

- **ربط المشرع بين استحقاق حوافز الإنتاج وبين الإسهام الفعلي في الإنتاج وتحقيق المعدلات القياسية المطلوبة بحيث لا تمنح إلا لمن تحقق في شأنه مناط استحقاقها وهو زيادة الإنتاج عن المعدلات المقررة له خلال فترة معينة وبحيث تمنح هذه الحوافز لمن تتوافر فيه شروط استحقاقها على هذا النحو – المكافأة السنوية للإنتاج لا تدخل فيه شروط استحقاقها على هذا النحو – المكافأة السنوية للإنتاج لا تدخل ضمن حوافز الإنتاج لهذا المدلول – تندرج المكافآت السنوية للإنتاج ضمن عموم المزايا النقدية التي أشارت إليها المادة ٥٨ من قانون الضرائب على الدخل رقم ١٥٧ لسنة ١٩٨١ فيما نصت عليه من سريان الضريبة على ما يمنح للعامل من مزايا.**

(ملف رقم ٣٨٧/٢/٣٧ في ١٩٨٩/٤/١٩)

- مكافأة زيادة الحصيلة التي تمنح للعاملين بمصلحتي الجمارك والضرائب تدخل في مفهوم حوافز الإنتاج المشار إليها في البند (١) من المادة الأولى من قرار وزير التأمينات رقم ٧٥ لسنة ١٩٨٤ فيخضع بالكامل أي بنسبة ١٠٠٪ عند حساب الأجر المتغير الذي تؤدى على أساسه الاشتراكات في قانون التأمين الاجتماعي.

(ملف رقم ١١٢٨/٤/٨٦ في ١٩٨٩/٣/١٥)

- عدم سريان حوافز الإنتاج المطبقة بهيئة القطاع العام للإسكان على عضو مجلس الدولة المنتدب لها في غير أوقات العمل الرسمية.

(ملف رقم ١١١٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٣)

حافـز مبيعات الأدوية المقررة للصيادلة

❖ الأحكــام :

- ومفاد ذلك أن تنظيم حوافز مبيعات الأدوية طبقاً لقرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة العلاجية على النحو السالف الإشارة إليه لم يتضمن في شأن موانع الصرف سوى القيد المتعلق بعدم صرف الحوافز فيما جاوز مدد الأجازات الاعتيادية المقررة طبقاً للقانون بما في ذلك مدد الأجازات عن المأموريات الرسمية مضافاً إليها شهراً آخر للأجازات الأخرى ويقصد بها الأجازات المرضية، ولم يحظر القرار صرف الحافز للعاملين برئاسة المؤسسة ومنها الديوان العام، وقرر لهم في مادته الثانية صرف الحافز بما يساوي متوسط ما يصرفه نظائرهم بالمستشفيات.ومن حيث أن الطاعن قد ندب للعمل بديوان عام المؤسسة اعتباراً من ١٩٩٣/٦/١٩ وكان يصرف خلالها مرتبه كاملاً إذ لم يصدر قرار من السلطة المختصة أو من مدير النيابة الإدارية بوقفه عن العمل احتياطياً لمصلحة التحقيق للمدد التي حددتها المادة (٨٣) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧، فمن ثم تسري عليه خلال مدة ندبه للعمل برئاسة المؤسسة المادة (الثانية) من القرار المنظم لصرف الحافز وبذات النسب التي صرفت لزملائه بديوان عام المؤسسة العلاجية، سيما وأنه قد صدر الحكم في الطعن المقام منه أمام المحكمة التأديبية لوزارة الصحة برقم ٨١ لسنة ٢٨ق بإلغاء القرار الصادر بمجازاته بخصم خمسة عشر يوماً من راتبه مما يبرئ ساحته مما نسب إليه من مخالفات والتي صدر بمناسبتها قرار ندبه للعمل مؤقتاً بديوان عام المؤسسة لحين الانتهاء من التحقيقات بمعرفة النيابة الإدارية في القضية المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا التفسير الصحيح لحكم المادة (الثالثة) من قرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة العلاجية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٩٧ فإنه يكون حرياً القضاء بإلغائه وبأحقية المدعى في صرف الحافز المقرر لزملائه بالديوان العام بالمؤسسة من نفس درجته اعتباراً من تاريخ ندبه للعمل بالديوان العام بالمؤسسة في ١٩٩٣/٦/١٩ حتى تاريخ البت في الطلب المقدم منه للاستقالة من العمل وإخلاء طرفه وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية مع إلزام المؤسسة المطعون ضدها بالمصروفات عن درجتي التقاضي.

(الطعن رقم ١٣٣٥ لسنة ٤٦ق جلسة ٢٠٠٥/٢/١٧)

الحافز المقرر لبعض الإدارات التابعة لوزارة الأشغال والموارد المائية

❖ **الأحكــام :**

- **ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أن القرار الصادر بمنح العامل حقاً معيناً ينتج أثره حالاً ومباشرة بمجرد صدوره طالما صدر بأداة قانونية سليمة واستقام على صحيح سنده مستكملاً سائر أركانه ومقوماته وتحقق في شأن العامل مناط الاستحقاق وظلت هذه الأداة المنشأة لهذا الحق قائمة ومتمتعة بكامل وجودها القانوني دون أن يمتد إليها يد التعديل أو يشملها الإلغاء أو يصدر القرار المساغ مقروناً بوقف تنفيذه مؤقتاً لحين توافر مقومات تنفيذه، وأن الوزير يستمد حقه في إصدار القرارات الخاصة بمنح الحوافز للعاملين بوزارته من القانون مباشرة. ومن ثم فإنه يتعين إعمال أثر سالف الذكر (قرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٩٨) على جميع العاملين بالتخصصات الواردة بالقرار بالجهات المبينة به دون تعلل بعدم توافر الاعتماد المالي اللازم للصرف، ذلك أنه كان يتعين على وزير الأشغال العامة والموارد المائية قبل إصداره القرار المشار إليه وما يرتبه هذا القرار من أعباء مالية إضافية على الموازنة العامة أن يستوضح الأمر عن مدى توافر الاعتماد المالي للصرف من عدمه، وإذ أصدر قراره سالف الذكر برفع نسب معدلات التميز والأداء والجهود غير العادية (بما له من سلطة بمقتضى القانون) ومن ثم يتعين إعمال أثر هذا القرار فور صدوره من التاريخ المحدد للعمل به من ١٩٩٨/٧/١ م بغض النظر عن توافر الاعتماد المالي للصرف من عدمه.ومن حيث أن الطاعنين جميعاً حاصلين على بكالوريوس هندسة فالأول والرابع تخصص كهرباء قوى والثاني تخصص ميكانيكاً قوى والثالث تخصص ميكانيكا إنتاج ويعملون بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بقنا وهي من الجهات التابعة لوزارة الأشغال العامة والموارد المائية، مما يضحى الطاعنون من المخاطبين بأحكام قرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه ومن ثم يستحقون صرف الزيادة الواردة في حوافز الأداء والجهود غير العادية والمقررة بالقرار سالف الذكر. ومن حيث أن الحكم المطعون عليه قد ذهب مذهباً مغايراً لما تقدم فإن المحكمة تقضي بإلغائه والقضاء بأحقية الطاعنين في صرف الزيادة المشار إليها.**

(الطعن رقم ٩٢٠٦ لسنة ٤٨ق لسنة ٢٠٠٧/٤/١٢)

حوافز العاملين بمكاتب التأمينات الاجتماعية

❖ **الأحكــام :**

- مناط صرف الحوافز للعاملين بمكاتب التأمينات الاجتماعية طبقاً لقرار رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية المنظم لصرف هذه الحوافز يرجع أساساً إلى مدى الجهد الحقيقي الميداني الذي يبذله العاملون بتلك المكاتب لتحقيق أهداف الهيئة وزيادة إنتاجها وحصيلتها – لا يتعارض مع هذا القرار صرف الحوافز عن المبالغ الواردة للمكتب بشيكات بطريق البريد طالما كان ورود تلك المبالغ يرجع للجهد الميداني والانتقالات الميدانية التي قام بها العاملون بالمكتب في سبيل تحصيل المبالغ – لا يتعارض مع هذا القرار تحصيل تلك المبالغ مع شركات القطاع العام أو غيرها.

(طعن رقم ٩١٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/١/٢٣)

حوافـز القطـاع العـــام

❖ الفتــاوى :

- نصوص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين بالقطاع العام يستفاد منها أن المشرع قد حدد المرتبات الأساسية للعاملين بالقطاع العام بالجدول الملحق، وقرر منحهم بالإضافة إليها حوافز إنتاج وفقاً للنظام الذي يضعه مجلس الإدارة كمقابل لزيادة الإنتاج عن المعدل المقرر له خلال الوحدة الزمنية التي يتقاضى العاملون عنها أجورهم الأساسية – ربط القانون استحقاق الحافز والمشاركة في الإنتاج والإسهام الفعلي في أدائه – يترتب عليه أن حافز الإنتاج لا يعتبر جزءاً من الأجر الأساسي – أثر ذلك – عدم احتفاظ العامل المنقول إلى إحدى الهيئات العامة بحافز الإنتاج الذي كان يتقاضاه بالشركة المنقول منها – اختلاف مفهوم الأجر في نظام العاملين بالقطاع العام عنه في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(فتوى ٩٨٨ في ١٩٧٩/١٠/٢٢)

❖ مناط استحقاق حوافز العاملين المدنيين بالدولة :

- المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضي بأن تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز والمكافآت التشجيعية بما يحقق حسن استخدامها ورفع كفاءة الأداء – صدور قرار تنظيمي من إحدى الجهات بصرف المكافآت التشجيعية لجميع العاملين المنتدبين للعمل بها باستثناء العاملين المنتدبين من إحدى الجهات – قيام أحد هؤلاء العاملين برفع دعوى للمطالبة بأحقيته في صرف هذه المكافآت يعتبر طعناً بطريق الدفع في عدم مشروعية القاعدة التنظيمية العامة المنظمة لصرف هذه المكافآت – وجوب تحقيق المساواة الكاملة بين العاملين أصحاب المركز القانوني الواحد – الإخلال بهذه القاعدة يجعل القاعدة التنظيمية غير مشروعة – وجوب الحكم بأحقية العامل في هذه الحالة في صرف المكافآت التشجيعية أسوة بزملائه الآخرين المنتدبين بالجهة التي يعمل بها.

(الطعن رقم ٦٨ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨١/٤/٥)

❖ حوافز الابتكار والترشيد والتميز في الأداء:

- مكافأة الابتكار والترشيد والتميز في الأداء طبقاً للقرار الجمهوري رقم ١٠٥٣ لسنة ١٩٦٧ – مدى اختصاص كل من الجهة الإدارية واللجنة المشكلة لفحص الابتكار في تقدير قيمة المكافأة ومنحها.

(طعن ٣٦٨ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

❖ **عدم جواز الجمع بين الحافز المقرر بموجب قرار مدير مركز البحوث الزراعية رقم ١٤١١ لسنة ١٩٨٤ والحافز المقرر بموجب قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١:**

- **ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع أجاز للسلطة المختصة وضع نظام للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء بها، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، وقد صدر قرار مدير مركز البحوث الزراعية رقم ١٤١١ لسنة ١٩٨٣ متضمناً شروط وقواعد منح الحوافز للعاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومحدداً شرائح هذه الحوافز وربط بينها وبين مستوى الزيادة المحققة في معدل الأداء الفعلي، كما حدد هذا القرار حالات خفض نسب هذه الحوافز والحرمان منها كلية وزيادة في رعاية المشرع للعاملين بمركز البحوث الزراعية الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد صدر قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١ متضمناً منحهم حافزاً شهرياً بنسبة ٧٠ل٪ من بداية الأجر الأساسي لكل منهم وذلك لتحقيق المساواة بينهم وبين أقرانهم العاملين بمراكز البحوث الأخرى والجامعات المصرية خاصة وأنهم يعاونون أعضاء هيئة البحوث في تلك المراكز ويبذلون في سبيل ذلك جهداً مماثلاً للجهد الذي يبذله هؤلاء الزملاء في هذا الخصوص، وقد حدد قرار وزير الزراعة المشار إليه حالات الحرمان من هذا الحافز. ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن الهدف من منح الحافز في الحالتين السابقتين واحد وهو حث العاملين بمركز البحوث الزراعية ومعاهد البحوث التابعة له على زيادة معدلات الإنتاج وأداء العمل على أكمل وجه على النحو الذي يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء وقد ربط المشرع في القرارين المشار إليهما بين استحقاق الحافز وبين الإسهام الفعلي في زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف المركز حيث حجب الحافز عن المعارين والمنتدبين خارج المركز كل الوقت والحاصلين على إجازات بدون مرتب والموقوفين عن العمل وهو ما يعني أن الحافز المقرر بمقتضى قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١ يتماثل في الحكمة التشريعية من تقريره وفي طبيعته مع الحافز المقرر بمقتضى قرار مدير المركز رقم ١٤١١ لسنة ١٩٨٤ على النحو الذي لا يجوز معه الجمع بينهما وتغدو مطالبة الطاعن بأحقيته في الجمع بين الحافزين غير قائمة على سند صحيح من القانون خليقاً بالرفض.**

(الطعن رقم ٩٦٨ لسنة ٤٩ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٥/١٩)

❖ **أحكام عامة في الحوافز :**

- **الذين في أجازة استثنائية بسبب الدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة لا يستحقون مكافآت وحوافز.**

(ملف ٩٧٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٤/٢/١٥)

- **الحوافز التي قررها رئيس مجلس إدارة الهيئة بقراره رقم ١٨ في ١٩٧٥/٤/٢٧.**

(ملف ٨٢٧/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٠/٤/٢)

- **عدم مشروعية حوافز خاصة للعاملين من أعضاء النقابات العلمية ترتبط بصفاتهم كحملة للمؤهلات العلمية.**

(ملف رقم ١٠٦١/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٤/١)

- **عدم أحقية العاملين بصندوق استثمار الودائع والتأمينات الملغي المنقولين إلى جهات أخرى في تقاضي الحوافز العينية التي كانت تصرف لهم تحت اسم جمعية إسكان العاملين بالصندوق.**

(ملف رقم ١٠٤١/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/٦/٢٥)

- **عدم أحقية مندوب الحكومة لدى بورصة الأوراق المالية في صرف المكافآت والحوافز المقررة للعاملين بالبورصة وأن المبالغ التي صرفت له منها لا يتم التجاوز عنها وفقاً لأحكام القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦،**

(ملف رقم ١٠٦٨/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١/٧)

- **التفرقة بين الحوافز والأجور الإضافية – الحد الأقصى للأجر الإضافي لا يسري على الحوافز.**

(ملف ٨٦١/٤/٨٦ – جلسة ١٩٨١/١٠/٢١)

(ثالثــاً) المكافــأة الوظيفيـــة

- **مكافأة الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية مقررة لشاغلي وظائف التدريس والتوجيه ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة، ومن ثم فإنه يشترط لاستحقاق هذه المكافأة أن يكون العامل شاغلاً لإحدى هذه الوظائف، وأن يشارك في أعمال الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية:**

  - **ومفاد ذلك أن القرار الوزاري المشار إليه (قرار وزير التربية والتعليم رقم ٣٤ لسنة ١٩٨٨) فرق بين العاملين من شاغلي وظائف التدريس والتوجيه ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة وبين سائر الوظائف الواردة في المجموعات النوعية الأخرى فقرر لشاغلي الوظائف الأولي حافز أنشطة تربوية أو ريادة علمية إذا كانوا شاغلين للوظيفة بصفة أصلية ومشاركين في أعمال هذه الأنشطة وقرر لغيرهم من شاغلي باقي المجموعات الوظيفية حافز شهري بفئات أقل. ومن حيث أن المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة جعل كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب وأوجب أن تضع كل وحدة جدولا للوظائف ترفق به بطاقات وصف كل وظيفة وتتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها – وهذا التقسيم الموضوعي للوظائف من شأنه أن يحد من تداخل الاختصاصات ويبرز واجبات ومسئوليات كل وظيفة على أساس موضوعي أساسه الوظيفة بمدلولها السليم باعتبارها مجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات**

يلزم للقيام بها اشتراطات معينة في شاغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها وتجسيداً لهذا المعيار الموضوعي فإن ما يستحقه العامل من حافز أو جهد مبذول يكون بمراعاة ظروف كل وظيفة على حدة فلا تختلط المسميات. ومن حيث أن الثابت من مطالبة بيانات الحالة الوظيفية وقرارات الترقية التي أصدرتها الجهة في شأن الطاعنة أنها حاصلة على دبلوم المدارس الصناعية عام ١٩٦٥ وعينت على وظيفة مدرس لاسلكي في ١٩٦٦/١٢/١١ ثم رقيت داخل المجموعة النوعية لوظائف التعليم الفني فحصلت على الدرجة الثانية بالأمر التنفيذي رقم ١١ لسنة ١٩٨٥ ثم رقيت إلى وظيفة أمينة أولى مخازن بمدرسة رشدي الصناعية بتاريخ ١٩٨٨/١٠/١٩ وهي ضمن وظائف الهندسة المساعدة في وظيفة (وكيل مخازن برشدي). مما يؤكد أن المجموعة النوعية الفنية للتعليم تشمل وظائف المدرسين بالتعليم الفني والوظائف الهندسية بالتعليم بالمدارس وهو ما جعل الوزارة تطلب تصويب هذا الوضع بفصل الوظيفة الفنية للتعليم عن الوظيفة الهندسية الفنية حسبما ورد بكتاب مدير عام الشئون المالية والإدارية بمديرية التعليم بالإسكندرية بتاريخ ١٩٩١/١/٥. ومن ثم فإن الطاعنة لم تشغل وظيفة وكيل مدرسة ضمن المجموعة الفنية للتعليم منذ ترقيتها إلى وظيفة وكيل مخازن بتاريخ ١٩٨٨/١٠/١٩ التي تشمل مجموعة الهندسة المساعدة لأمناء المخازن ومن ثم لا تكون شاغلة لإحدى الوظائف التربوية بصفة أصلية أو مشاركة في أعمال الأنشطة أو الريادة العلمية. وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى هذا التطبيق الصحيح لأحكام القرار الوزاري المشار إليه فإن الطعن فيه يضحى مفتقداً لسنده متعيناً القضاء برفضه مع إلزام الطاعنة المصروفات.

(الطعن رقم ٣٣٣٦ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٣/١٧)

❖ العبرة في الحصول على مكافأة الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية هي بالأداء الفعلي لأعباء الوظيفة وليس بتوصيف الدرجة أو الفئة أو المجموعة المسكن عليها العامل:

- حوافز ومكافآت الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية هي حوافز مادية تقررت من الوزير بوصفه السلطة المختصة – وشروطها أن يكون العامل شاغلاً للوظيفة المقرر لها المكافأة بقرار من السلطة المختصة ويباشر أعبائها بصفة فعلية، وأن يكون شاغلاً للوظيفة بصفة أصلية ومقيداً على درجة بموازنات التربية والتعليم وفروعها بالمحافظات – العبرة بالأداء الفعلي لأعباء الوظيفة وليس بتوصيف الدرجة أو الفئة أو المجموعة المسكن عليها العامل.

(الطعن رقم ٤١٨ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/١/٥)

❖ عدم أحقية الزائرات الصحيات وأطباء الهيئة العامة للتأمين الصحي في تقاضي مكافأة الامتحانات المقررة بموجب قرار وزير التعليم رقم ١١٣ لسنة ١٩٩٦:

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قد تناول بالتنظيم كافة المستحقات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فحدد الأجور والعلاوات المستحقة لهم وفقاً لجدول المرتبات الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما حدد سائر مستحقاتهم الأخرى من بدلات ومكافآت وحوافز إضافية بنصوص صريحة وجعل استحقاقها منوط بتوافر أسباب تقريرها المنصوص عليها في هذا القانون. وقد أصدر وزير التعليم قراره رقم (١١٣) لسنة ١٩٩٦ مقرراً صرف مكافأة امتحانات شهادة

إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي وأورد بالمادة الرابعة منه شروط وضوابط صرف هذه المكافأة واشترط لصرف تلك المكافأة أن يكون العامل مقيداً على درجة مالية بموازنة ديوان عام الوزارة أو مديريات التربية والتعليم أو منتدباً ندباً كلياً للعمل بأي منهما أو من ذوي الخبرة المستعان بهم بمكافآت على اعتمادات الموازنة. ونظراً لصدور القانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٩٢ في شأن التأمين الصحي على الطلاب الذي كشف عن وضع وحدات الصحة المدرسية باعتبارها كانت تابعة من قبل لمديريات الشئون الصحية بالمحافظات ونقلت تبعيتها بموجب هذا القانون إلى الهيئة العامة للتأمين الصحي وإلى أن تكتمل إجراءات نقل العاملين إلى الهيئة المذكورة فقد روعي اعتبار القائمين بالعمل بالوحدات المذكورة منتدبين للهيئة لحين نقل درجاتهم من موازنة هذه الجهات إلى موازنة الهيئة. وترتيباً على ذلك فإن الزائرات الصحيات وأطباء الهيئة العامة للتأمين الصحة المكلفون برعاية الطلاب بالمدارس بمقتضى أحكام القانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٩٢ لا يدخلون في عداد العاملين بوزارة التعليم أو المنتدبين للعمل بها ندباً كلياً ومن ثم يتخلف في شأنهم شروط وضوابط صرف مكافأة الامتحانات المنصوص عليها بقرار وزير التعليم رقم ١١٣ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وبالتالي فلا يستقيم وجود مسوغ قانوني يجاز من أجله صرف هذه المكافأة لغير من حددهم النص على سبيل الحصر.

فتوى رقم ٧٩١ بتاريخ ٢٠٠٢/٩/١٢ جلسة ٢٠٠٢/٨/٢٨ ملف رقم (١٤٧١/٤/٨٦)

- **مكافأة البحوث الأكاديمية والتطبيقية والريادة العلمية والاجتماعية والإشراف على الرسائل والامتحانات والمساهمة في أعمالها، وحوافز العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس:**

  - **مكافآت البحوث الأكاديمية والتطبيقية والريادة العلمية والاجتماعية والإشراف على الرسائل والامتحانات والمساهمة في أعمالها وحوافز العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس تعتبر من حوافز الإنتاج المنصوص عليها في المادة ٥٨ من قانون الضرائب على الدخل رقم ١٥٧ لسنة ١٩٨١.**

(ملف رقم ١١٨٨/٤/٨٦ في ١٩٩١/٥/٢٢)

القســم الثانــي

الأحكـام الخاصة بدعاوى التسويـة

الأحكـــام الخاصـــة بدعـــاوى التسويـــة

❖ **التمييز بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء:**

- **إذا كان طلب المدعى إرجاع أقدميته لا يستند إلي نص في قانون-عدم اعتباره من قبيل تسوية الحالة واندراجه في دعوى التسوية-وجوب مراعاة مواعيد دعوى الإلغاء.**

(الطعن رقم ٣٣٥ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/١٧)

- **التمييز بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء-يتعين النظر إلي المصدر الذي يستمد منه العامل حقه.**

(الطعن رقم ٢٠٦، ٢٠٥١ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٢/١١)

- **طلب حساب مدة الانقطاع عن العمل ضمن مدة الخدمة واعتبارها متصلة دون إسقاطها-تعد من دعاوى التسويات-لا تتقيد بالمواعيد.**

(الطعن رقم ٢٨٠٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٩)

- **التفرقة بين دعاوى الإلغاء التي تتقيد عند رفعها بالمواعيد والإجراءات المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة ودعاوى التسويات التي لا تتقيد بهذه المواعيد والإجراءات-هذه التفرقة تستند علي تكييف القرار المطعون فيه والتعرف علي حقيقته في ضوء الأسباب التي قام عليها و ما اتجهت إليه إرادة مصدره إلي إحداث آثار قانونية معينة بصرف النظر عن تسميته الظاهرة والعبارات المستعملة في صياغته والنصوص القانونية التي أوردتها هذه الصياغة.**

(الطعن رقم ٢٨٥٤ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧)

- **التفرقة بين دعاوى الإلغاء ودعاوى تسوية الحالة الوظيفية تقوم علي أساس النظر إلي المصدر الذي يستمد منه الموظف حقه-إذا كان هذا الحق مستمدا مباشرة من قاعدة تنظيمية كانت الدعوى من دعاوى التسوية وكانت القرارات الصادرة من جهة الإدارة في هذا الشأن مجرد إجراءات تنفيذية تهدف إلي تطبيق القانون علي حالة الموظف-إذ استلزم الأمر صدور قرار إداري خاص يخوله هذا المركز القانوني كانت الدعوى من دعاوى الإلغاء.**

(الطعن رقم ٢٥١١ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/٢/٢٤)

- **دعوى الإلغاء ودعوى التسوية-التفرقة بينهما تقوم علي أساس النظر إلي المصدر الذي يستمد منه العامل حقه-أن كان هذا الحق مستمدا مباشرة من قاعدة تنظيمية كانت الدعوى دعوى تسوية-القرارات الصادرة من جهة الإدارة في هذا الشأن تعد إجراءات تنفيذية تهدف إلي مجرد تطبيق القانون علي حالة العامل وحمل ما نص القانون إليه- أما إذا كان الأمر موكولا للسلطة التقديرية للجهة الإدارية فإن قرارها الصادر بالمنح أو المنع يعد من قبيل القرارات المنشئة-وتضحي الدعوى بذلك من دعاوى الإلغاء-تطبيق-العاملون بالهيئة العامة لسوق المال يخضعون بمقتضي قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٨٠ للائحة العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة الصادرة بقرار من نائب رئيس مجلس الوزراء للشئون الاقتصادية والمالية ووزير الاقتصاد-المادة ١١ من هذه اللائحة أجازت للهيئة تعيين العامل الذي تزيد مدة خبرته الزمنية علي المدة المطلوب توافرها لشغل وظيفة علي أساس أن تضاف إلي بداية المربوط عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة من علاوات**

الوظيفة وبحد أقصي نهاية ربط الوظيفة- مؤدي ذلك أن الهيئة إنما تترخص في هذا الشأن-فتملك تعيين العامل علي أساس إفادته من هذا الحكم وتجرى التعيين علي أساس الربط المقرر للوظيفة فحسب-كما وأن لها من باب أولي أن تقصر الأمر علي منحه علاوات عن بعض سنوات الخبرة الزائدة دون بعضها الآخر وفقا لما تقدره ملائما-العامل لا يستمد حقه في الحصول علي تلك العلاوات من القانون علي وجه الوجوب-الأمر في هذا الصدد منوط بالسلطة التقديرية للجهة الإدارية.

(الطعن رقم ١٣١٢ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٩/١/١)

- مناط التفرقة بين دعوى الإلغاء ودعوى التسوية-القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩- نصه علي الاحتفاظ لضابط الاحتياط بوظائفهم وعلاواتهم وترقياتهم-لا يتضمن قاعدة تنظيمية عامة يستمد منها العاملين حقوقهم-الدعاوى المقامة بناء عليه-دعاوى إلغاء وليست دعاوى تسوية.

(الطعن رقم ٨٠٩ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٤/٥/٢٦)

- التفرقة بين طلبات الإلغاء وبين ما عداها من طلبات-تقيد الأولي بميعاد الستين يوما- وجواز رفع التالي مادام الحق المطالب به لم يسقط بالتقادم.

(الطعن رقم ١١١٠، ١١٢٧ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٧/٦/١١)

- قضايا الموظفين-التمييز في مجالها بين دعاوى الإلغاء ودعاوى التسوية تقييد دعاوى الإلغاء بالمواعيد المقرة في شأنها، ووجوب التظلم من القرار-رفعها في الأحوال المنصوص عليها في القانون، علي خلاف دعاوى التسوية إذ يمتد فيها المواعيد إلي مدد تقادم الحق المدعي به أو سقوطه، كما أن التظلم قبل رفعها ليس واجبا-مرجع صعوبة التفرقة بين هذين النوعين من الدعاوى هو أن جميع ما يتعلق بحالة الوظيفة يتم بقرارات-موقف القضاء الإداري الفرنسي من هذه التفرقة-جريان القضاء الإدارية المصرية منذ نشأته علي إيجاد فيصل للتفرقة-فصله بين جميع منازعات الموظفين في مرتباتهم ومعاشاتهم ومكافآتهم وجعلها من قبيل دعاوى الاستحقاق (التسوية)، وبين طلبات الإلغاء بمعناها الحقيقي-إقامته هذه التفرقة علي النظر إلي مصدر الحق الذاتي (المركز القانوني) للموظف، فإن كان مقررا مباشرة في قاعدة تنظيمية كقانون أو لائحة كانت الدعاوى من دعاوى الاستحقاق (التسوية)، وتكون القرارات الصادرة في هذا الشأن مجرد إجراءات تنفيذية أو أعمال مادية لا تسمو إلي مرتبة القرار الإداري، أما إذا استلزم الأمر صدور قرار إداري خاص يخول هذا المركز القانوني فإن الدعوى تكون من دعاوى الإلغاء-مثال بالنسبة لطلب ضم مدة الوقف عن العمل مع صرف المرتب وما يترتب علي ذلك من آثار- هو في حقيقته من قبيل المنازعات الخاصة بالمرتبات (دعوى تسوية).

(الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

❖ دعوى التسوية لا تخضع للميعاد الذي تخضع له دعوى الإلغاء:

- دعوى التسوية-من قبيل دعاوى الاستحقاق-لا يخضع للميعاد الذي تخضع له دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٨٧٤ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٤/٥/٢٤)

- المطالبة بتقرير الحق في إعانة غلاء المعيشة علي المعاش-الدفع بعدم قبولها لرفعها بعد الميعاد المقرر للمنازعة في المعاش-غير صحيح.

(الطعن رقم ٢٠٤٥ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/٥/٦)

- ثبوت أن الدعوى في حقيقتها تدور حول منازعة خاصة بمرتب-عدم خضوعها للميعاد المقرر في صدد دعاوى الإلغاء-لا يغير من طبيعة المنازعة في الراتب أن تتصدى المحكمة للبحث في مدى سلامة ما يكون قد صدر في حق المدعي من قرارات، باعتبارها من العناصر التي تبني عليها المطالبة بالراتب ويتوقف عليها الفصل في المنازعة.

(الطعن رقم ٧٤٢ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٤/١٢)

- المنازعات المتعلقة بالرواتب-لا محل للتقيد في شأنها بميعاد الستين يوما المحددة لتقديم طلبات الإلغاء-مثال بالنسبة لأمر صادر بإلغاء علاوة دورية بعد سبق منحها-لا تثريب علي الإدارة إذا هي ألغتها دون التقيد بذلك الميعاد.

(الطعن رقم ٧٨٥ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٢/١٢)

- المنازعة في تحديد الأقدمية من المنازعات المتعلقة بالمرتبات لا تتقيد بمواعيد الإلغاء.

(الطعن رقم ٥١٢ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٤/٥/١٩)

مـدة الخبرة السابقة وكيفية احتسابهـا

❖ مـدة الخبـرة العلميـة :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب نص المادة ٢٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ معدلا بالقرار رقم ٥٤لسنة ١٩٨٩ وضع نظاما متكاملا لمدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب علي ذلك من أقدمية افتراضية وعلاوات إضافية يفيد منه العامل الحاصل علي مؤهل علمي أعلي من المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة متي توافرت فيه الشروط اللازمة لذلك وهي أن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعة الفنية أو المكتبية من الدرجة الرابعة أو إحدى الوظائف التخصصية من الدرجة الثالثة وأن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين عليها وفقا لما تحدده لجنة شئون الخدمة المدنية واستحدث قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١٩٨٩/٥٤ عدة أحكام من بينها حساب سنة أقدمية لحاصل علي الماجستير وسنتين للحاصل علي الدكتوراه ومنح العامل علاوة من علاوات درجة الوظيفة عن كل سنة من السنوات المحسوبة اعتبارا من تاريخ العمل بالقرار في ١٩٨٩/٥/٢٥ .

(فتوى رقم ٨٠٢ بتاريخ ١٩٩٩/١٢/١٣ملف رقم ٩٧١/٣/٨٦ فتوى الجمعية العمومية)

❖ مـدة الخبـرة العمليـة :

- مدة الخبرة العملية التي تزيد علي مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة و التي تقضي بإحدى الوزارات و المصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي و الهيئات العامة فتحسب كاملة متي كانت قد قضيت في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها الموظف ومعادلة في الدرجة التي يعاد تعيينه

عليها فتحسب كاملة المدد التي تقضي في حكومات الدول العربية متي كانت لا تقل عن سنة وأن تكون طبيعة العمل فيها تتفق مع طبيعة الوظيفة التي يعين عليها الموظف ويرجع في تقدير متي توافر شرط اتحاد طبيعة وشرط تعادل الدرجة إلي لجنة شئون العاملين تحت رقابة القضاء مع مراعاة ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة و الأجر .

(الطعن رقم ٢٦٧١ / ٣٧ ق جلسة ١٩٩٤/٢/٢٦)

- إن قضاء هذه المحكمة قدا ستمر علي أن المقصود بالشرط الذي يتطلبه القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨الخاص باتفاق العمل السابق في طبيعته مع عمله الجديد ، وهو أن يتماثل العملان ويتقاربان – وليس مؤدي ذلك ، أن يكون الاختصاص واحدا في العملين ، أو أن يكون العملان متطابقين تطابقا تاما بحيث يتحاذيان من جميع الوجوه ، وإنما يكفي أن يكون العمل السابق بحسب الاستعداد فيه و التأهيل له متماثلا في الطبيعة مع العمل الجديد ، ذلك أن الأصل في قواعد ضم مدد العمل السابقة إنما تقوم علي فكرة أساسية هي الإفادة من الخبرة التي يكتسبها الموظف خلال المدة التي يقضيها ممارسا لنشاط وظيفي أو مهني سابق ، تلك الخبرة التي ينعكس أثرها علي وظيفته الجديدة ،لأمر الذي يقتضي عدم إهدار هذه المدة عند تعيينه في الحكومة . و من حيث أن عمل المدعي السابق بشركة الغزل و النسيج بالمحلة الكبرى المطالب بضم مدته في الحالة المعروضة اقتضى لمباشرته الحصول علي شهادة إتمام الدراسة بالمدارس الصناعية " قسم النسيج " لتكون له من القدرات العلمية و الفنية ما يمكنه من القيام بهذا العمل ، وهو ذات المؤهل الذي عين به المدعي كمدرس تربية فنية بوزارة التربية و التعليم " مدرس أشغال الرسم " ومن أبرز أعماله تدريب التلاميذ فلي أعمال النسيج والسجاد و الكليم علي الأنوال . ومفاد ما تقدم أن القدر المتيقن في عمله السابق أن ثمة تماثل بينه وبين عمله الجديد في غالبية نواحيه من حيث طبيعته بحسب الاستعداد و التأهيل له .

(الطعن رقم ٦٣٣ لسنة ١٦ ق جلسة ١٩٧٢/١١/٢٦)

- أن أحكام هذه المحكمة قد توا ترت علي أن المقصود بالشرط الخاص باتفاق طبيعة العملين ، هو أن يتماثل العملان حتى يتسنى الإفادة من الخبرة التي يكتسبها الموظف خلال عمله السابق في عمله الجديد، وليس معني التماثل هو التطابق و التحاذى من كافة الوجوه ، وإنما يكفي أن يكون العمل السابق بحسب الاستعداد فيه و التأهيل له مماثلا في الطبيعة للعمل الجديد . ولما كانت وظيفة التدريس تتطلب فيمن يضطلع بأعبائها استعدادا ذهنيا وتربوية يعين في السيطرة علي الناشئة ، و هم أنماط من الخلق و الاستعداد ، مما يمكن من تفهم سكانهم وسير أغوارهم و الوقوف علي نقط ضعفهم وملكاتهم لاحسان تعليمهم وتثقيفهم اعوجاجهم وتبصيرهم في يسر بنواحي النقص فيهم وتوجيههم إلي سبل الرشاد ، فإن طبيعة هذه الوظيفة وإن كانت أشمل من وظيفة رئيس وحدة اجتماعية – فإنها لا تختلف عنها من حيث الاستبعاد و التأهيل والاتجاه العام ، إذ أن وظيفة رئيس وحدة اجتماعية بصفة عامة في دراسة البيئة لتوفير الخدمات اللازمة لها وإيقاظ الوعي الاجتماعي ، الرشاد الأهالي و

الهيئات الأهلية و الخبرية والاجتماعية و التعاونية لمراقبة تنفيذها للقوانين و اللوائح ، وكلها أمور ترتكز علي الإرشاد و التوجيه و المعاونة ، و هي القاعدة التي تقوم عليها وظيفة التدريس ، ومن ثم فإن العملين متماثلان .

(الطعن رقم ١١٦٩لسنة ١٤ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢٠)

- أن عمل مدرس الحسا ب بالمدارس الأولية الذي يقوم علي تلقين النشء مجرد مبادئ الحساب يختلف في نظام الاختصاص عن عمل الصراف الذي يقوم علي تحصيل الأموال العامة وتوقيع الحجوز الإدارية ، كما يتباين العملان من حيث الأعداد و التأهيل – فعمل مدرس الحساب بالمدارس الأولية يكفي للقيام به الحصول علي شهادة كفاءة التعليم الأولي وهو ما لا يكفي للقيام بعمل الصراف بل لا بد أن يتخرج الصراف في مدرسة الصرافة و المحصلين حيث يتلقى فيها قسطا من المعلومات عن الضرائب ومسك الدفاتر وقوا عد المحاسبة و الحجوز الإدارية و ما إليها – وحيث يقضي بعد تخرجه مدة تمرين لا تزيد علي ثلاثة شهور بصرفيات الأموال بالجهات التي تعيينها مصلحة الأموال المقررة تحت إشراف الصيارفة الأصليين . ومن ثم فإن العملين يختلفان في طبيعتهما – و بذا يكون صحيحا ما قررته لجنة شئون يكون صحيحا ما قررته لجنة شئون الموظفين من أن العمل السابق للمدعي كمدرس حساب بالمدارس الأولية لا يتفق لامع طبيعة عمله اللاحق كصراف .

(الطعن رقم ٣٩١لسنة ١٣ ق جلسة ١٩٧٠/٥/٢٤)

- أن عمل المدعي لدي حكومة فلسطين العربية في الفترة من أول فبراير سنة ١٩٤١حتي ٢١ من مارس سنة ١٩٤٨ في وظيفة كاتب و هي وظيفة كتابية – لا يتفق مع عمله الجديد في وظيفة مخز نجي ، و هي وظيفة فنية ، الذي أسند إليه اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٤ تاريخ وضعه علي الدرجة الثامنة ، كما أن عمله علي اعتماد في وظيفة كاتب أيضا في الفترة من أول يناير سنة ١٩٤٨ حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ لا يكسبه خبرة يفيد منها في عمله اللاحق في وظيفة مخز نجي التي تستلزم إلماما باللوائح و التعليمات المالية الخاصة بالمخازن والمشتريات و العهد وما إلي ذلك .

(الطعن رقم ٨٩١ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/٣/٥)

- أن عمل المدعى كان معينا في وزارة التربية و التعليم في وظيفة مدرس ثم عين بعد ذلك في وزارة العدل في وظيفة كاتب ، وعمل المدرس يقوم علي تربية النشء وتثقيفه وتهذيبه وتزويده بالمعلومات في مختلف ضروب المعرفة ، وتقويم كل انحراف أو اعوجاج من أي نوع فيه ، وتوجيهه الوجهة الصالحة مستعينا علي ذلك بالنظريات و القواعد التربوية ، بينما يقوم عمل الكاتب بالمحاكم الشرعية الذي شغله المدعي بعد تعيينه بوزارة العدل علي مباشرة إجراءات التقاضي و التدريب علي الأعمال القانونية و القضائية التي تؤهله لتولي منصب القضاء فيما بعد وواضح من هذا أن العملين لا يتحدان في طبيعتهما بل يختلفان ويتباعدان .

(الطعن رقم ٧٤لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/١/٨)

- وغني عن البيان أن طبيعة عمل المدعي ككاتب في شركة السكر تختلف عن طبيعة عمله بهيئة البريد كطواف بريد – وهي الوظيفة التي بدأ الخدمة بها في هيئة البريد

– كما هو ثابت من ملف خدمته ، ذلك أن وظيفة الكاتب لا تتطلب من ناحية الإعداد والتأهيل و الخبرة ما تتطلبه وظيفة طواف البريد التي تقتضي معرفة ودارية بتوزيع البريد وأساليبه لا تكتسب إلا بالتدريب و المران في هيئة البريد ذاتها ولا يكفي في اكتسابها مجرد معرفة القراءة و الكتابة و سابقة القيام بالأعمال الكتابية ، و من ثم يكون قد تخلف في المدعي شرط اتفاق طبيعة العمل الذي ينبغي توافره لا مكان حساب مدة عمله السابقة في شركة السكر وضعها إلي مدة خدمته بهيئة البريد .

(الطعن رقم ٩٠٨ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٦/١١/٢٧)

- و من حيث أن أحد الشرطين اللذين يتطلبهما القرار سالف الذكر و هو اتفاق طبيعة السابق مع العمل الحكومي متخلف في حق الطاعن ، ذلك أن المقصود بالاتفاق هو أن يكون العمل السابق حسب الاستعداد فيه والتأهيل له مماثلا لعمل الحالي وليس المقصود بهذه المماثلة اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد أو أن يكون العملان متطابقان تطابقا تاما بحيث يتحاذيان من جميع الوجوه ، ولما كان العمل الذي مارسه الطاعن قبل الالتحاق بالتدريس هو القيام بأعمال الخبرة الزراعية و العناية بالزراعة وإدارة المزارع ،لا تتطلب من ناحية الاستعداد و التأهيل ما تحتاج إليه وظيفة مدرس علوم وأحياء بالمدارس الثانوية ، غذ أن وظيفة التدريس فضلا عن المستوي العلمي الذي يتعين أن يبلغه المدرس تقتضي بطبيعتها فيمن يضطلع بها قسطا من السيطرة علي الناشئة و قدرة علي سير أغوارهم و هم أنماط من الخلق و الاستعداد وتفهم شكلتهم لاحسان توجيههم وتبصيرهم في يسر بالأصول العملية ، فمستوي المدرس لا شك في أنه أرفع في طبيعته ودائرة اختصاصه وأشمل وأعم والعملان وأن تشاركا في بعض النواحي العلمية ألا أنهما متباعدان في المستوي والاختصاص .

(الطعن رقم ١٥١٦لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٥/١٢/٥)

- سريـان قيـد الزميـل :
- استظهار الجمعية لعمومية أن المشرع في القانون العام للتوظف قنن أصلا عاما من مقتضاه أن أقدمية العامل في الوظيفة المعين عليها تتحدد اعتبارا من تاريخ هذا التعيين و قد عدل عن هذا الأصل في ذات القانون لصالح العامل حينما أوجب في الفقرة الثانية من المادة (٢٧) منه حساب مدة الخبرة العملية التي تزيد علي مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة علي أساس أن تضاف إلي بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها متي توافرت فيه شروط حسابها واستهدف المشرع من ذلك مصلحة العامل في عدم الاضطرار به بإسقاط مدة عمل سابقة له متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها فهو أن كان قرر العدول عن الأصل العام في هذه الحالات المخصوصة ألا أنه لم يشأ أن يجري هذا النفع لعامل حيث التعيين علي حساب زميله سابق التعيين في الوظيفة ذاتها وراعي في الوقت ذاته و من باب العدالة واحترام الواقع مصلحة زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة فأراد المشرع بذلك حماية الزميل سابق التعيين في ألا يضار من حساب مدة الخبرة العملية السابقة للثاني حتى لا يسبق

الأحدث الأقدم – لاحظت الجمعية العمومية من مسلك المشرع في المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠حرصه علي ألا يسبق العامل الذي ضمنت له مدة الخدمة العسكرية زميله في التخرج المعين في ذات الجهة سواء في ذات التاريخ أو في تاريخ سابق عليه – الجمعية العمومية استخلصت من مجموع ما تقدم أن المشرع سواء في قانون العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الخدمة العسكرية و الوطنية المشار إليهما وقد راعي التوفيق بين مصلحة العامل في الضم ومصلحة زميله الأقدم منه في ألا يضار من جراء هذا الضم يكون قد أرسي مبدأ عاما أملته المفاهيم المستخلصة من النصوص السابقة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأكدته المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية ، و هي مفاهيم تأبي أن يسبق الأحدث الأقدم في أقدمية الوظيفة بسبب ضم مدة اعتبارية لم تقض فعلا في الوظيفة ، بحسبان أن مدة الخدمة الاعتبارية تقوم علي الافتراض ، ولا يجوز أن يمس الافتراض الواقع أو يلغيه ، إذ أن المعروف أن الواقع الفعلي أحق بالاعتبار من الوصف الاعتباري ، وأن من عمل فعلا أجدر بالمراعاة ممن اعتبر عاملا حكما وأن الوجود الفعلي يقلب الوجود الحكمى عندما تتعارض المراكز القانونية المترتبة عليهما وإذ كان ما تقدم فإنه وللعلة ذاتها تطبيق ذات المبدأ عند حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا والواردة في الفقرة الأولي من المادة ٢٧ آنفة البيان بحيث يتم حسابها حال توافر شروطها بمراعاة قيد الزميل سابق التعيين علي من تضم له وبحيث تكون أقدمية هذا الزميل قيدا تجب مراعاته عند حسابها حتى لا يسبق الأحدث الأقدم لجنة شئون الخدمة المدنية وهي المنوط بها وضع قواعد حساب مدد الخبرة بنوعيها علمية قد انتهت في نص المادة (٢) من قرارها رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ آنف البيان إلي أعمال قيد الزميل عند حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا فإن ذلك يتفق ومقتضيات الفهم الصحيح للمبادئ القانونية سالفة الذكر حتى ولو لمترد إشارة صريحة للقيد المذكور في نص الفقرة الأولي من المادة (٢٧) آنفة البيان – مؤدي ذلك : سريان قيد الزميل الوارد بالفقرة الثانية من المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة علي مدة الخبرة العملية والعلمية .

(فتوى رقم ٣٢٦ بتاريخ ١٩٩٧/٤/١ملف رقم ٩٤٠/٣/٨٦)

- ❖ **التاريخ الذي يجب فيه طلب ضم مدة الخبرة العملية :**

إن المشرع قد أوجب علي من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار ضرورة بيان هذه المدة في الاستمارة الخاصة بهذا الغرض ورتب علي إغفال إثباتها سقوط حق نهائيا في حسابها ، كما رتب المشرع ذات الأثر علي عدم التقدم بطلب لحسابها خلال مدة ثلاثة اشهر من تاريخ العمل بهذا القرار بالنسبة إلي الموجودين في الخدمة في ذات الحين .

(فتوى رقم ٧٨٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/١٠/٩ فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع)

- ❖ **قضاء مدة الخدمة السابقة في ذات الجهة يغني عن ذكرها في الاستمارة المعدة لذلك :**
- **أن استلزام ذكر مدة الخدمة السابقة في الاستمارة المعدة لذلك هو شرط شكلي من شرائط الضم أعمالا للمادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية ١٥٩ لسنة ١٩٥٨**

يفتقد علته متي كانت المدة السابقة قد قضيت في ذات الجهة التي عين العامل أو أعيد تعيينه فيها إذ تكون و الحالة هذه عليمة بها وعلي بينه منها ذكرها العامل أو لم يذكرها وغني عن البيان أن الحكم يدور مع علته وجودا وعدما.

(الطعن رقم ٣٧٥٥ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٩/١/١٦)

❖ عدم جواز احتساب الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وإعادة تعينه في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيينه عليها :

- إنه إذا ما أعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة بالجهاز المركزي للمحاسبات أو في وظيفة أخري ماثلة منحه الأجر الذي كان يتقاضاها وبداية مربوط الفئة الوظيفية المعاد تعيينه عليها أيهما أكبر ومقتضى ذلك أن الفترة ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وإعادة تعيينه لا يجوز حسابها في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيينه عليها هذا من ناحية ومن ناحية أخري فإن المشرع فرق ما بين التعيين مع حساب مدة الخبرة السابقة وفقا المادة ٢٧من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وبين إعادة التعيين وفرق بينهما في تحديد الآثار المترتبة علي كل منهما فاحتفظ للعامل الذي يعاد تعيينه بأقدميته في وظيفة السابقة متي توافرت في شأنه الشروط اللازمة لشغلها دون المدة التي انفصمت فيها علاقته الوظيفية بجهة عمله في حين أنه في حالة التعيين المبتدأ يتم حساب مدد الخبرة السابقة علي هذا التعيين وفقا لحكم المادة ٢٧من القانون ٤٧لسنة ١٩٧٨ المشار إليها .

(الطعن رقم ٢٨٠٣ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٨/١٢/٢٦)

❖ يترتب كافة الآثار في حالته ضم مدة الخبرة العلمية أو العملية :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المادة (٢٧) المشار إليها تضمنت حكمين : أولهما خاص بعدد العلاوات التي يجوز منحها للعامل نتيجة حساب مدة خبرته العلمية أو العملية للسابقة بواقع علاوة عن كل سنة يتم حسابها بحد أقصي خمس علاوات مع مراعاة عدم تجاوز مرتب زميله المعين في نفس الجهة و الوظيفة و الثاني يتعلق بعدد سنوات الخبرة الجائز حسابها و الأقدمية الافتراضية المترتبة علي ذلك وبها يكون لمن ضمنت إليه الحق في إرجاع أقدميته إلي التاريخ الفرضي لبدايتها نتيجة هذا الحساب – العامل يستمد حقه في التسوية من القانون مباشرة وأن قواعد التسوية بطبيعتها ذات أثر رجعي يستهدف التوصل إلي إنشاء مركز قانوني جديد للعامل يحل محل مركزه القائم قبل التسوية وأنه لا يضار العامل من تراخي جهة الإدارة في إصدار القرار التنفيذي بإجراء التسوية التي يستمد الموظف حقه فيها من القانون مباشرة .

الثابت من الأوراق أن السيدتين المعروضة حالتيهما من العاملين بجامعة الزقازيق فرع بنها وقد ضمنت لإحداهما مدة خبرة علمية وللأخرى مدة خبرة عملية بمقتضى المادة (٢٧) من قانون العاملين المدنيين ومن ثم فإنه لا مناص من ترتيب كافة الآثار المترتبة علي هذا الضم من إضافة العلاوات إلي بداية مربوط الوظيفة وصرف الفروق المالية المترتبة علي ذلك بما فيها الفروق المتعلقة بالحوافز ومكافآت الامتحانات التي يتم حسابها علي أساس المرتب بعد التسوية مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي .

(فتوى رقم ٢٦٣بتاريخ ٢٠٠٢/٤/٨، ملف رقم ٩٩٦/٣/٨٦)

❖ **استدعاء أحكام المدد من نظم التوظف العامة لا يتفق وأحكام قانون الإدارات القانونية :**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع رعاية منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة و الهيئات العامة و الوحدات التابعة لها وضمانا لحيدتهم في أداء أعمالهم أفرد تنظيما قانونيا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهم إذ عين هذه الوظائف علي سبيل الحصر واشترط فيمن يشغلها فضلا عن الشروط المقررة للتعيين في قانوني العاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام – أن يكون مقيدا بجدول المحامين المشتغلين طبقا للقواعد و المدد المبينة قرين كل وظيفة من الوظائف المشار إليها في المادة (١٣) والتي تختلف من وظيفة إلي أخرى واعتد في هذا الصدد بمدد الاشتغال بعمل من الأعمال القانونية النظيرة طبقا لقانون المحاماة وقرر حسابها ضمن المدد المشترطة للتعيين في هذه الوظائف . ولما كانت مدة الاشتغال بالمحاماة محسوبة من تاريخ القيد بنقابة المحامين ومدة القيام بالأعمال القانونية النظيرة تؤخذ في الاعتبار عند التعيين في إحدى وظائف الإدارات القانونية فلا وجه لإعادة حسابها ثانية كمدة خبرة عملية علي سند من نص الفقرة الثانية من المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ و القول بغير ذلك من شأنه إضافة مدد سبق أخذها في الاعتبار عند تحديد الوظيفة التي يشغلها العامل . وإذ كان قانون الإدارات القانونية سالف البيان من قوانين التوظف الخاصة التي تسري أحكامه في خصوص النطاق الوظيفي المضروب له وإذا كان منطق التفسير يقبل استدعاء أحكام التوظف العامة في هذا النظام الخاص فيما لم يرد فيه حكم مخصوص فإن ذلك مشروط بالا يتضمن النظام الخاص أحكاما تتعارض مع أحكام القانون العام ولا تتنافى مع مقتضاها ولا تتنافر مع مفادها وقد سبقت الإشارة إلي أن استدعاء أحكام مدد الخبرة من النظم العامة من شأنه أن يفيد تكرار الحساب للمدد فضلا عن الاختلاف في تصور مدد الخبرة بين نظام العاملين المدنيين بالدولة الذي أتي بها مجردة تسع كل وجوه الخبرة وبين نظام الإدارات القانونية الذي قصر تصوره المهني علي مدد القيد بالمحاماة . ومن ثم فلا يحق للمعروضة حالته ضم مدة اشتغاله بالمحاماة إلي مدة خدمته الحالية بالإدارة القانونية بالمجلس الأعلى للآثار .**

(فتوى رقم ٦٨٣بتاريخ ٢٠٠١/١٢/٩ ملف رقم ١٠٠٦/٣/٨٦)

❖ **ضم مدة خبرة عملية إلي مدة الخدمة :**

- **استظهار الجمعية العمومية من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة و الوحدات التابعة لها رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أن المشرع رعاية منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة و الهيئات العامة والوحدات التابعة لها وضمانا لحيدتهم في أداء أعمالهم أفراد تنظيما قانونيا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهم ، إذ عين هذه الوظائف علي سبيل الحصر واشترط فمن يشغلها فضلا عن الشروط المقررة للتعيين في قانوني العاملين المدنيين بالدولة وانقطاع العام أن يكون مقيدا بجدول المحامين المشتغلين طبقا للقواعد و المدد المبنية قرين كل وظيفة من الوظائف المشار إليها في المادة ١٣ و التي تختلف من وظيفة إلي أخري واعتد**

في هذا الصدد بمدد الاشتغال بعمل من الأعمال القانونية النظيرة طبقا لقانون المحاماة وقرر حسابها ضمن المدد المشترطة للتعيين في هذه الوظائف ولما كانت مدة الاشتغال بالمحاماة محسوبة من تاريخ القيد بنقابة المحامين ومدة القيام بالأعمال القانونية النظيرة تؤخذ في الاعتبار عند التعيين في إحدى وظائف الإدارات القانونية فلا وجه حسابها ثانية كمدد خبرة عملية علي سند من نص الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وأن القول بغير ذلك من شأنه إضافة مدد سبق أخذها في الاعتبار عند تحديد الوظيفة التي يشغلها العامل . وإذا كان قانون الإدارات القانونية سالف البيان من قوانين التوظف الخاصة التي تسري أحكامه في خصوص النطاق الوظيفي المضروب له وإذا كان منطق التفسير يقبل استدعاء أحكام التوظف العامة في هذا النظام الخاص فيما لم يرد فيه حكم مخصوص فإن ذلك مشروط بالا يتضمن النظام الخاص أحكاما تتعارض مع أحكام القانون العام ولا تتنافى مع مقتضاها ولا تتنافر مع مفادها وقد سبقت الإشارة إلي أن استدعاء أحكام مدد الخبرة من النظم العامة من شأنه أن يفيد تكرار الحساب للمدد ، فضلا عن الاختلاف في تصور مدد الخبرة بين نظام العاملين المدنيين بالدولة الذي أتي بها مجردة تسع كل وجوه الخبرة وبين نظام الإدارات القانونية الذي قصر تصوره المهني علي مدد القيد بالمحاماة – مؤدي ذلك : عدم أحقية المعروضة حالته في ضم مدة اشتغاله بالمحاماة إلي مدة خدمته بجامعة حلوان .

(فتوى رقم ١١١٠ بتاريخ ١٩٩٦/١٢/٢٥ ملف رقم ٩١٠/٣/٨٦ ، ملف رقم ٩٦٤/٣/٦ جلسة ١٩٩٩/٤/٢٧)

- ❖ كيفية ضم مدة التكليف :
- ❖ مدي جواز تضمين مدة الخدمة السابقة في الاستمارة (١٠٣ ع / ح) :

- استنادا إلي نص المادة ٢/٢٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ التي أوجبت ضم مدة الخبرة العملية التي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وذلك شريطة أن تكون متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وأن يجري حساب هذه المدة وفق قواعد لجنة شئون الخدمة المدنية ومن ثم فإنه يجوز حساب مدة التكليف عن كل سنة دراسية قضاها العامل المعين في إحدى وظائف المجموعة الفنية والمكتبية وحسابها عن سنة في مدة الخبرة بحد أقصى خمس سنوات علاوات دورية شريطة أن تتفق مدة الخبرة السابقة مع مدة الخدمة الحالية وذلك مرجعه لجنة شئون العاملين .

(فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٩٧٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٨/١١/١٦)

- وقد صدرت فتوى أيضا بذلك وهى ما يتعين حساب مدة التكليف بالخدمة العامة السابقة علي تعيين العاملة .. ومدة سفرها بالخارج ضمن مدة خدمتها بالجهة التي يعنت فيها .

(فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٥٨٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٢/١٧)

- ❖ حساب مدة ممارسة العمل بالمحاماة :

- **مدة الخبرة العملية التي قضاها العامل في ممارسة مهنة المحاماة تحسب كاملة سواء مارس مهنة المحاماة علي استقلال أو بالاشتراك مع الغير أو من خلاله فيتم حسابها من تاريخ القيد أما من حيث كيفية حساب هذه المدة كلها أو بعضها فإنه يتعين الرجوع إلي المادة الثانية التي قضت بأن المدة التي تقضي في غير الوزارات و المصالح ..... تحسب ثلاثة أرباعها سواء كانت متصلة أو منفصلة ومن ثم انتهت الجمعية إلي حساب ثلاثة أرباع مدة الخدمة العملية السابقة التي اكتسبها السيد / ..... بالعمل بالمحاماة علي استقلال أو مع الغير .**

(فتوى رقم ٨٨٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٥/١٠/٤)

❖ **كيفية حساب مدة خبرة الاشتغال بالمحاماة :**

- **استظهرت الجمعية العمومية وعلي ما جري به إفتاؤها أن المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تضمنت في فقرتها الثانية المتعلقة بحساب مدة الخبرة العملية حكمين : أولهما يتعلق بعدد العلاوات التي يجوز منحها للعامل نتيجة حساب مدة خبرته العملية السابقة بواقع علاوة عن كل سنة يتم حسابها بحد أقصي خمس علاوات مع مراعاة عدم تجاوز مرتب زميله المعين معه في الجهة الوظيفة ذاتها ، و الثاني يتعلق بعدد سنوات الخبرة الجائز حسابها والأقدمية الافتراضية المترتبة علي ذلك ومن ثم يكون لمن تقدم لحساب مدة خبرته العملية السابقة تطبيقا لها الحق في إرجاع أقدميته في التاريخ الفرضي لبدايتها وبمراعاة قيد الزميل وفقا للقواعد التي تضعها لجنة الخدمة المدنية و التي صدر بها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه و الذي أوضح في مادته الأولي مدد الخبرة التي يجوز حسابها ومن ضمنها مدة ممارسة المهنة الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة سواء مارسها العضو بنفسه أو لحساب الغير أو من خلاله فيتم حسابها من تاريخ القيد بعضوية النقابة التي تضم أبناء هذه المهنة أما من حيث شروط هذه المدة ومدي جواز حسابها كلها أو بعضها فإنه يتعين الرجوع للمادة الثانية من القرار المشار إليه و التي قضت في الفقرة (٤) منها بأن مدد العمل التي تقضي في غير الوزارات و المصالح و الأجهزة ذات الموازنات الخاصة بها ووحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب ثلاثة أرباعها سواء كانت منفصلة أم متصلة . وبتطبيق ما تقدم علي حالة السيد /...... الشاغل لوظيفة باحث ثالث تنمية إدارية بمجلس الدولة والذي تقدم بطلب لحساب مدة خبرة عملية سابقة قضاها في ممارسة مهنة المحاماة في الفترة من ١١ / ١ /١٩٩٥حتي ١٩٩٧/١١/١٢ في غير الجهات التي حددتها المادة الثانية فقرة ٤ من قرار وزير التنمية الإدارية المشار إليه ، وكانت مهنة المحاماة من المهن الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة وهو القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ المعمول به حاليا و الذي ينص علي أن يعد محاميا كل من يقيد بجداول المحامين التي ينظمها ومن بينها جدول المحامين تحت التمرين وبالتالي تدخل فترة التمرين في مفهوم ممارسة المحاماة كمهنة حرة ومن ثم يكون من حق المعروض حالته أن تحسب له ثلاثة أرباع هذه المدة التالية علي تاريخ قيده بالنقابة كمدة خبره عملية .**

(فتوى ٧٦ بتاريخ ٢٠٠٢/١/٣١ ملف رقم ١٩٩٩/٣/٨٦)

- ❖ **حساب مدة خبرة المهن الحرة :**

- **إن المشرع قضي بحساب مدة المهن الحرة التي لم تحسب للعامل ضمن المدة المشترطة للترقية طالما كانت سابقة علي القيد بالنقابة .**

(فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٥٣٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٤/٢١)

- ❖ **التاريخ التي يجب فيه طلب ضم مدة الخبرة العملية :**

- **بتاريخ ٣١/٥/ ١٩٨٨ صدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدول للتنمية الإدارية رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ بتعديل قراره رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه ، مضيفا إليه حالات لبعض مدد الخدمة السابقة لم يكن من الجائز حسابها قبل العمل به**

ومن بينها إذا كانت مدة الخبرة السابقة قد قضيت في درجة غير معادلة للدرجة التي عين فيها العامل ، إذ كان القرار قبل تعديله يشترط هذا التعادل ، ثم نص القرار في المادة الثانية منه علي أن " تطبق القواعد المنصوص عليها في هذا القرار علي العاملين الحاليين وذلك بالشروط التالية : (أ) أن يقدم العامل طلبا بحساب المدة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار (ب) .... (ج) ....

واستظهرت الجمعية من النصوص المتقدمة ، أن المشرع بعد أن عين المدد التي تدخل في حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها في المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ – المشار إليه – وأبان شروط حسابها ، ومن بينها ، قبل تعديلها بقرار وزير التنمية الإدارية رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ – مدد العمل في الوزارات و المصالح ووحدات الحكم المحلي (الإدارة المحلية حاليا) وغيرها من الجهات المنصوص عليها ، والتي تحتسب كاملة في هذه الحالة سواء كانت متصلة أو متقطعة ما دامت قد قضيت في وظيفة لها ذات طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها ، ومعادلة لها في الدرجة التي يعاد تعيين الموظف فيها ، وناط بلجنة شئون العاملين تقدير الأمر في ذلك ، وأوجب علي من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار ضرورة بيان هذه المدة في الاستمارة الخاصة بهذا الغرض ، ورتب علي إغفال إثباتها سقوط حق الموظف نهائيا في حسابها . كما رتب المشرع ذات الأثر علي عدم التقدم بحسابها خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار بالنسبة إلي الموجودين في الخدمة في ذلك الحين .

كما استبان للجمعية ، أنه لدي قيام المشرع بتعديل قرار وزير التنمية الإدارية المشار إليه بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨علي النحو السالف بيانه اشترط لتطبيق القواعد الجديدة علي العاملين الموجودين بالخدمة شروطا من بينها أن يقدم العامل طلبا لحساب المدة السابقة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به . ومن حيث أن استفادة العامل من الميعاد الجديد المنصوص عليه في قرار وزير التنمية الإدارية منوط بأن يكون مخاطبا بالقواعد الجديدة التي تضمنها القرار المعدل ، فلا يتفتح له هذا الميعاد الجديد ألا بأن يشمله هذا الخطاب . وإذا كان ما تقدم وكان السيد / .... قد عين في وظيفة من الدرجة الرابعة الفنية بوزارة الدفاع اعتبار من ١٩٨٧/١/٢٩ وكانت له مدة خدمة سابقة قضاها في وظيفة فني صيانة رابع بمجلس مدينة أوسيم (أي وظيفة من ذات الدرجة) بيد انه اغفل إثباتها في الاستمارة المعدة لهذا الغرض لدي تقديمه مسوغات تعيينه ، فمن ثم يمتنع حسابها عملا بالفقرة الثانية من المادة الخامسة من قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه ، ولا يتفتح المجال للاستفادة من الميعاد الجديد الذي استحدثه قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨، و الذي لا يستظل به ألا من كان مخاطبا بأحكام هذا القرار ، الأمر غير الماثل في الحالة المعروضة .

(فتوى رقم ٧٨٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/٤٠/٩)

❖ العبرة في حساب مدة العمل السابقة هي بالنظام القانوني :

- العبرة في حساب مدة العمل السابقة هي بالنظام القانوني الذي يسري علي العاملين بالجهة التي عين بها العامل في تاريخ تعيينه وما إذا كانت هذه الجهة من الجهات التي يسري في شأنها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيجوز النظر في حساب

مدة العمل السابقة أم كانت من الجهات التي لا يسري في شأن العاملين بها هذا القانون فيخرج بها عن نطاق تطبيق أحكام القرار الجمهوري رقم ١٩٨١/١٥٩ .

(الطعن رقم ٣٦/٨٧٢ ق جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

❖ استحقاق المعين في وظيفة قيادية من الدرجة الممتازة الزيادة السنوية المقررة بمقتضى القانون رقم ٢٠٣لسنة ١٩٩٤ اعتبارا من تاريخ التعيين حساب مدة الخبرة العملية الزائدة لا يترتب عليه إضافة علاوات دورية إلي الربط الثابت لهذه الدرجة:

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قرر منح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة وكذلك من بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة التي يشغلونها زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وبما لا يجاوز خمس زيادات وأنه غاير في تحديد تاريخ استحقاق هذه الزيادة بين شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة فجعل استحقاق هؤلاء لهذه الزيادة اعتبار من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبين من بلغت مرتباتهم الربط الثابت وليسوا شاغلين لوظائف ذات ربط ثابت فجعل استحقاقهم لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة علي بلوغ المرتب هذا الربط ولما كان المعروضة حالته من شاغلي الدرجة الممتازة ذات الربط الثابت فإنه يستحق الزيادة السنوية المنصوص عليها بالمادة السادسة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ اعتبارا من تاريخ تعيينه في هذه الدرجة .

وفيما يتعلق بمدي أحقية المعروضة حالته في حساب مدة خبرته العملية التي سبقت بالقوات البحرية وتزيد علي المدة المشترطة لشغل الوظيفة التي عين فيها علي أساس أن تضاف إلي بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصي خمس علاوات طبقا للفقرة الثانية من المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن استحقاق العامل المعين حساب مدة الخبرة العملية الزائدة علي المدة المشترطة لشغل الوظيفة المعين فيها متي كانت متفقة مع طبيعة عمل هذه الوظيفة وعلي ألا يسبق زميله المعين معه في ذات الجهة و الدرجة مؤداه أن تضاف إلي بداية أجر تعيينه عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصي خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين فيها وهذه الإضافة منا طها الطبيعي أن تكون درجة الوظيفة المعين فيها ذات بداية ونهاية يجري التدرج بينهما بالعلاوات المقررة الأمر الذي يتخلف إذا كانت هذه الدرجة ذات ربط ثابت لا مجال معه للعلاوات ومن ثم ينحسر هذا الحكم القانوني عمن يعين في وظيفة ذات ربط ثابت كالدرجة الممتازة . ولما كان المعروضة حالته قد عين في وظيفة من الدرجة الممتازة وهي درجة ذات ربط ثابت بالتالي فإن حساب مدة الخبرة العملية الزائدة عند تعيينه يرتهن بتوافر الشروط اللازمة طبقا للمادة (٢/٢٧) المشار إليها ويتم حينئذ بقرار تنفيذي من السلطة المختصة طوعا لتوافر هذه الشروط ألا أنه لا يسفر بحال عن إضافة علاوات دورية إلي ذلك الربط الثابت . ولا يتعارض هذا مع فتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلسة ١٧ من يناير سنة ١٩٩٦ ملف رقم ٩٢٤/٣/٨٦ بأحقية المعين طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في حساب مدة الخبرة الزائدة طبقا للمادة (٢/٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في حالة توافر شروطها إذ صدرت هذه الفتوى علي هدي من حالة أحد العاملين المعينين من الخارج طبقا

للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في الدرجة العالية وهي وظيفة درجتها المالية ذات بداية ونهاية يرقي الأجر بينهما بالعلاوات وليست ذات ربط ثابت بتأبي الأجر معه عن التدرج بها .

(فتوى رقم ١٠٨ بتاريخ ٢٠٠١/٣/١٠ ملف رقم ٩٨٥/٣/٨٦)

❖ عدم سريان أحكام قانون العاملين المدنيين في حالة خلو اللائحة من نص يحكم المسألة المعروضة :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب نص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة١٩٧٨ قصر نطاق سريان أحكامه بالنسبة للعاملين بالهيئات العامة علي ما لم يرد به نص في اللوائح الخاصة بهم بما مقتضاه ولازمة أن يتم تطبيق الأحكام الواردة في اللوائح الداخلية الخاصة بشئون العاملين في تلك الهيئات و التي قد تختلف عما نص عليه قانون العاملين لكي تلبي الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب ظروف وطبيعة العمل بها وحينئذ تطبق نصوص اللائحة ولا تسري أحكام قانون العاملين ألا في حالة خلو اللائحة من نص يحكم المسألة المعروضة ولما كان ما تقدم هو ما أكده قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨ بإصدار لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي حين نص علي سريان أحكامها علي العاملين بالهيئة وسريان أحكام قانون العاملين فيما لم يرد به نص خاص فيها وكانت اللائحة المشار إليها لم تجز التعيين في غير أدني الدرجات ألا إذا اقتضت الضرورة لإمكان الإفادة من ذوي الكفاية و الخبرة علي أن يصدر مجلس الإدارة قرارا بتحديد الشروط و الأوضاع الخاصة بالتعيين في هذه الحالة دون التقيد بالقواعد الحكومية وتضمنت المادة (٢٨) من اللائحة تنظيما خاصا في شأن حساب مدد الخبرة العملية الزائدة عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة يتمثل في إضافة علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها عن كل سنة من السنوات الزائدة بحد أقصى خمس علاوات . ومن ثم فإن هذا النص هو الواجب التطبيق علي العاملين المعروضة حالتهم بالهيئة دون نص الفقرة لثانية من المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف البيان

(فتوى ٢٨٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٤/١١ملف رقم ١٠٠٢/٣/٨٦)

❖ لا يجوز ضم مدد خدمة سابقة لأعضاء هيئة التدريس :

- استظهار الجمعية العمومية أن الباحثين العلميين بمركز بحوث الإسكان والبناء والتخطيط العمراني يسري عليهم فيما يتعلق بتعيينهم وترقيتهم قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢. وقد بين المشرع في هذا القانون كيفية شغل وظائف هيئة التدريس بالجامعات فحدد طريقين سبيلا لذلك الأول: أن يكون تعيين أعضاء هيئة التدريس في الوظائف الأعلى بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة . الثاني : استثناء أجاز به المشرع التعيين في هذه الوظائف من خارج الجامعات مباشرة في الوظيفة الشاغرة شريطة أن تتوافر في المتقدم شروط شغلها المقررة في القانون . وقد اشترط المشرع فيمن يعين مدرسا أن يكون حاصلا علي درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية في مادة تؤهله لشغل الوظيفة أو أن يكون حاصلا علي درجة علمية معادلة لذلك من جامعة أو هيئة علمية أو معهد معترف به في مصر أو الخارج شريطة أن يكون قد مضت ست سنوات علي

الأقل علي حصوله علي درجة البكالوريوس أو ما يعادلها . أما التعيين في وظيفة أستاذ فقد شرطت المادة (٦٦) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه فيمن يشغلها أن يكون قد شغل وظيفة مدرس خمس سنوات علي الأقل في إحدى الجامعات الخاضعة للقانون ذاته أو في معهد علمي من طبقتها . كما اشرطت المادة (٧٠) من ذات القانون للتعيين في وظيفة أستاذ أن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد خمس سنوات بإحدى الجامعات أو معد علمي من طبقتها – استعراض الجمعية العمومية ما انتهت إليه بجلستها المنعقدة في ١٩٩٦/١٠/٢ في فتواها ملف رقم (٩١٣/٣/٨٦) من أن نظام ضم مدد الخدمة السابقة يتأبى ونظام التعيين في وظائف هيئة التدريس فلا تضم إلي مدد الخدمة في أي من وظائف هيئة التدريس التي يشغلها صاحب الشأن بما لا أثر معه لتلك السابقة في ترتيب أسبقية الأساتذة المساعدين أو الأستاذة في الأوضاع لشغلهم وظائفهم وإنما يقتصر أثر هذه المدد السابقة علي الاعتداد بها عند حساب المدد المشروطة للترقية أو التعيين في وظائف محددة بحيث يستنفذ هذا الحساب أثره بالتعيين أو بالترقية وبما لا أثر له في توفير أي من الصلاحيات اللازمة لغير الترقية أو التعيين – الحاصل أنه بتاريخ ١ /١٩٩٧/١٢ صدر قرار السيد الدكتور رئيس مجلس إدارة بحوث الإسكان و البناء و التخطيط العمراني رقم ١١ لسنة ١٩٩٧ بتعيين المعروضة حالته في وظيفة أستاذ باحث في مجال الخرسانة ، فمن ثم فإن أقدميته بهذه الوظيفة تتحدد اعتبارا من هذا التاريخ وبما لا مجال معه للارتداد بأقدميته في هذه الوظيفة إلي ١٩٩٣/١١/٣ أعمالا لضم مدة خدمته السابقة في وظيفة أستاذ بالكلية الفنية العسكرية لتأبي نظام ضم مدد الخدمة السابقة ونظام التعيين في وظائف هيئة التدريس وهيئة الأبحاث بالهيئات العلمية التي تسري عليها قانون تنظيم الجامعات المشار إليه حسبما سلف بيانه .

(فتوى رقم ٥٩٦ بتاريخ ١٩٩٨/٥/١٦ ملف رقم ٩٤٩/٣/٨٦)

❖ **ضم مدة الخدمة العسكرية :**

- تنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية و الوطنية علي أنه " تعتبر مدة الخدمة العسكرية و الوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة ووحدات القطاع العام – كأنها قضيت بالخدمة المدنية – وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلي العاملين بالقطاع العام و الجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة ، وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب علي حساب هذه المدة علي النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم علي أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة .

ويعمل بأحكام هذه المادة اعتبارا من ١٩٦٨/١٢/١ ومع عدم المساس بالحقوق المقررة بهذه المادة لا يجوز الاستناد إلي الأقدمية المقررة بها للطعن علي قرارات التعيين و الترقية التي تمت في الفترة من ١٩٦٨/١٢/١ حتى ١٩٨٠/١٢/١تاريخ العمل بالقانون .

وقد اشترطت المادة في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٩٨١/١٢٧ لضمها لمدة خدمته المدنية أو يتخللها أو يعقبها مباشرة التعيين في إحدى الجهات الواردة علي سبيل الحصر وحسابها عند التعيين الأول فإذا عين المجند وضمت له كلها أو بعضها أو لم تحسب قيد الزميل فإنه لا يجوز المعاودة إلي طلب حسابها عند تعيينه مرة أخري أو نقله إلي جهة أخري ولو كان تعيينه جديدا منبت الصلة بتعيينه السابق ولو لم يستصحب أي أثر من أثار مدة خدمته السابقة .

(الطعن رقم ٣٧/٧٥ ق جلسة ١٩٩٧/٨/١٦)

❖ المقصـود بمفهـوم الزميـل :

- مفهوم زميل الجهة المعين فيها المجند هو الزميل المعين في ذات الجهة في ذات التاريخ أو في تاريخ سابق في ذات المجموعة النوعية و الحاصل في ذات المؤ هل أيا كان هذا المؤهل أيا كان هذا المؤهل ، وسواء كانت مدة تجنيد أو مدة خدمة عامة . فإذا لم يوجد زميل حسبت مدة خدمته الإلزامية كاملة أما إذا وجد زميل فلا يحسب للمجند من مدة تجنيده ألا المقدار الذي لا يترتب عليه أن يسبق زميله المعين معه أو يسبق في الأقدمية .

(فتوى رقم ٨٩١/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٥/١٠/٤ فتوى الجمعية العمومية)

❖ وجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين في عدم المساس بأقدميته عند ضم مدة خدمة حكمية للأحداث منه سواء أكانت مدة تجنيد أم مدة خدمة عامة :

- اسـتظهار الجمعيـة العموميـة وعلـي مـا جـري بـه إفتاؤهـا بجلسـتها المنعقـدة فـي ١٩٩٥/١٠/١٨ ملـف رقـم ٧٩٩/٣/٨٦ أن المشـرع فـي القـانون العـام لتوظـف قـتن أصلا عاما من مقتضاه أن أقدمية العامل في الوظيفة المعين عليها تتحدد اعتبارا من تاريخ هذا التعيين و هو أن كان عدل عن هذا الأصل العام في ذات القانون لصالح العامل حينما أوج في الفقرة الثانية من المادة (٢٧) منه حساب مدة الخبرة العملية التي تزيد علي مدة الخبرة و المطلوب توافرها لشغل الوظيفة علي أساس أن تضاف إلي بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل متي توافرت فيه شروط حسـابها واسـتهدف المشـرع مـن ذلـك مصـلحة العامـل فـي عـدم الأضـرار بـه بإسقاط مدة عمل سابقة له متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها ألا أن المشرع لم يشأ أن يجري هذا النفع للعامل حديث التعيين علي حساب زميله سابق التعيين في الوظيفة ذاتها وراعي (في الوقت ذاته ومن باب العدالة واحترام الواقع) مصلحة زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة فأراد المشرع بذلك حماية الزميل سابق التعيين في ألا يضار من حساب مدة الخبرة العملية لمن عين بعده فجعل من أقدمية الأول قيدا يجب مراعاته عند حساب المدة السابقة للثاني حتى لا يسبقه – عاملون مدنيون بالدولة – حساب مدة الخدمة العسكرية ومدة الخدمة العامة – مفهوم الأحدث الأقدم وعلي ذات النهج

وللعلة ذاتها استمد المشرع في قانون الخدمة العسكرية و الوطنية ذات المبدأ فنص علي اعتبار مدة الخدمة العسكرية و الوطنية للمجند في مقام الخدمة المدنية فتحسب كمدة أقدمية بالنسبة إلي العاملين بالجهاز الإداري للدولة وكمدة خبرة بالنسبة إلي العاملين بالقطاع العام علي ألا يسبق العامل الذي ضمنت له مدة الخدمة العسكرية زميله في التخرج المعين في ذات الجهة سواء في ذات التاريخ أو في تاريخ سابق عليه . وأنه بهذا يتكشف للجمعية العمومية من قراءتها للمادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية أن نصها يتضمن حكمين أولهما أن تضم إلي أقدمية المجند المعين مدة تجنيده حتى لأي ضار بفوات هذه المدة عليه وثانيها ألا يخل ذلك بحقوق الغير وبما استقر له من مراكز قانونية و الغير في هذه الحالة هو الزميل سابق التعيين الذي ينبغي ألا يضار بما كسبه زميله الطارئ عليه من مدة مضمومة لم يقضها فعلا في عمله المعين فيه وإنما ضمت له بحسبانها مدة خدمة اعتبارية في هذا العمل الأخير والمعروف أن الواقع الفعلي أحق بالاعتبار من الوصف الاعتيادي وأن من عمل فعلا أجدر بالمراعاة ممن اعتبر عاملا حكما وأن الوجود الفعلي يغلب الوجود الحكمى عندما تتعارض المراكز القانونية المترتبة عليهما – استخلصت الجمعية العمومية من ذلك أن المشرع بمسلكه المتقدم (سواء في قانون العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليهما) وقد راعي التوفيق بين مصلحة العامل في الضم ومصلحة زميله الأقدم منه في ألا يضار من جراء هذا الضم يكون قد رأسي مبدأ عاما يجب مراعاته ولو لم ينص عليه صراحة شأن الحال في قانون الخدمة العامة المشار إليه يحسبان أن هذا المبدأ قد أملته المفاهيم المستخلصة من أحكام قانون نظام العاملين وأكدته المادة (٤٤) من قانون التجنيد و هي مفاهيم تأبي أن يسبق الأحدث الأقدم الوظيفة بسبب ضم مدة اعتبارية لم تفض فعلا في الوظيفة و من ثم أضحي متعينا هذا القيد عند إضافة مدة التكليف بالخدمة العامة للمكلف بعد تعيينه خاصة وأن الخدمة العامة ما هي ألا بديل عن الخدمة العسكرية ولا يسوغ أن تفوق الميزة المترتبة علي البديل متمثلة في ضم مدة التكليف بالخدمة العامة علي تلك المترتبة علي الأصيل وإنما الأولي أن تماثلها فيراعي قيد الزميل عند حسابها . وانتهت الجمعية العمومية إلي وجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين في عدم المساس بأقدميته عند ضم مدة خدمة حكمية للإحداث منه سواء أكانت مدة تجنيد أو مدة خدمة عامة - لاحظت الجمعية العمومية أن ما انتهت إليه من رأي في الموضوع استنبطت من استقراء نصوص القوانين المشار إليها في إطار صلتها بالهيكل التشريعي العام للتوظف والآثار الموضوعية التي تترتب علي المراكز القانونية المتداخلة من أحكام القوانين المشار إليها وصلاتها المتبادلة ضابطا موضوعيا يتعين مراعاته في كافة حالات التعارض بين الواقع الفعلي والاعتباري في الخدمة مؤداه ت إلي ب الواقع الفعلي علي الواقع الاعتباري – خلصت الجمعية العمومية في ضوء مما ورد بكتاب الجهاز المركزي لتنظيم و الإدارة بطلب إعادة عرض الموضوع إلي أنه لم يتضمن وقائع جديدة ولا أثار معطيات جديدة تغير مما انتهت إليه من رأي في الموضوع سيما وأن إفتاء الجمعية العمومية في هذا الموضوع وغيره مما يعرض عليها إنما يتضمن بيان حكم القانون ويكشف عن

مقاصده ومعانيه بما يحقق التناسق مع الهيكل التشريعي العام وبما تستقيم به الأحكام مطبقة علي الوقائع والأحداث المتنوعة و المتغيرة وانتهت الجمعية العمومية من مجموع ما تقدم إلي تأكيد إفتاءها السابق في الموضوع .

(فتوى رقم ٢٨٧ بتاريخ ١٩٩٨/٣/١١ ملف رقم ٩٥٦/٣/٨٦)

❖ مدة الاستبقاء إذا ما اتصلت بالخدمة الإلزامية تأخذ حكم وجوب التقيد بقيد الزميل

• مدة الاستبقاء إذا ما اتصلت بالخدمة الإلزامية فإنها تأخذ حكمها من وجوب التقيد بقيد الزميل ، و الحاصل أن ما اتصل بأخذ حكم ما اتصل وما و ما انفصل يأخذ حكم ما انفصل يستقل بوضعه الخاص ومن ثم فإن مدة الاستبقاء إذ ما اتصلت بالخدمة الإلزامية فإنها تأخذ حكمها من وجوب التقيد بقيد الزميل في التخرج أما إذا استدعي ضابط الاحتياط بعد فترة من انتهاء خدمته الإلزامية واستبقائه فإنه يكون من حقه ضمها لمدة خدمته المدنية إذا ما عين بعد انتهاء مدة الاستدعاء .

(فتوى رقم ٩٢٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٦/٦/١٧)

❖ تحديد تاريخ صرف الفروق المالية المترتبة علي تطبيق حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ :

• أن المشرع في القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية قضي في المادة (١) من مواد إصداره علي إلغاء القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ المشار إليه – كما قضي في المادة ٤٤ منه التي حلت محل المادة ٦٣ سالفة البيان علي اعتبار مدة الخدمة العسكرية و الوطنية بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية للعاملين المجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية ، ثم فصل المشرع كيفية اعتبار هذه المدة كأنها قضيت بالخدمة المدنية ، فقضي صراحة بحسابها في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة و الهيئات العامة – كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة للعاملين بانقطاع العام – ويستحقون عنها أيضا العلاوات المقررة، واشترط المشرع ألا يترتب علي حساب هذه المدة – علي النحو المتقدم – أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم علي أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة .

وبذلك يكون المشرع قد قضي علي المغايرة التي كانت قائمة في ظل العمل بالمادة ٦٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ معدلا بالقوانين رقمي ٨٣ لسنة ١٩٦٨ و ٣٨ لسنة ١٩٧١ عند حساب مدة التجنيد بالنسبة للعاملين بالقطاع العام – إذ أنه بعد أن كانت هذه المدة تحسب لهم كمدة خبرة فقط بعكس الحال بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة التي كانت تحسب لهم كمدة أقدمية ، ساوي المشرع بين العاملين المدنيين بالدولة وأقرانهم بالقطاع العام من حيث مدة تجنيدهم في أقدمية فئات الوظائف التي يشغلونها واعتبارها كمدة خبرة في الجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها .

ولما كان المشرع قد قضي في عجز المادة ٤٤ سالفة البيان بأن يعمل بأحكامها اعتبارا من ١٩٦٨/١٢/١ – فإن أعمال هذا الأثر الرجعي الذي جاء علي خلاف الأصل العام الذي يقضي بسريان القانون بأثر فوري ومباشر يقتضي إعادة تسوية حالات المستفيدين من هذه المادة

من حيث الأقدمية و تدرج مرتباتهم بالعلاوات ، دون أن يمتد ذلك الأثر إلي صرف الفروق المالية المترتبة علي هذه التسوية من تاريخ سابق علي العمل بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المعمول به وفقا لنص المادة ١ من مواد إصداره من أول ديسمبر سنة ١٩٨٠.
ولا يجوز القول في هذا الشأن بأن المشرع وقد قضي بسريان حكم المادة ٤٤ بأثر رجعي اعتبارا من ١٩٦٨/١٢/١ لم يفيد صرف الفروق المالية المترتبة عليها بأي قيد أو شرط أو يقضي بعدم صرفها ألا اعتبارا من تاريخ محدد علي نحو ما نصت عليه العديد من تشريعات التسوية الوظيفية – فإن ذلك يؤدي إلي أحقية المستفيدين من حكم المادة ٤٤ المشار إليها ف اقتضاء الفروق المالية اعتبار من أول ديسمبر سنة ١٩٦٨- تاريخ العمل بحكم المادة ٤٤ لا يجوز ذلك لان الرجعية التي تضمنتها المادة ٤٤ كانت تستهدف مجرد تحقيق المساواة بين العاملين بالجهاز الإداري للدولة و العاملين بالقطاع العام من حيث حساب مدة التجنيد في الخدمة وأثار ذلك من حيث إعادة التسوية .
والمستقر عليه أن الرجعية لا يمكن أن تنصرف إلي الآثار المالية للقاعدة القانونية إلا بنص خاص صريح يجيزها ، فإن لم يرد هذا النص الصريح المقرر لرجعية الآثار المالية فلا رجعية ، ذلك أن الرجعية – وعلي خلاف الأصل – فيجب تقريرها بصراحة وجلاء خاصة إذ تعلقت بمبالغ مالية ، فيتعين تدبيرها وتوفير الاعتمادات اللازمة لها .
وإذ قرر المشرع الرجعية بالنسبة لحساب مدد الخدمة – وقد نص المشرع صراحة علي حسابها في الأقدمية والعلاوات و الخبرة ، ولو أراد الرجعية المالية لنص صراحة علي صرف الفروق المالية المترتبة علي تلك التسويات من التاريخ الذي قرره ، أما ولم يفعل فتقتصر الرجعية علي التسويات والعلاوات وحدها دون الآثار المالية التي قد تنشأ عنها .
وعلى ذلك – وطالما كان القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه قد عمل به اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٨٠ وقد خلت أحكامه من نص علي رجعية الآثار المالية تنص المادة ٤٤ المعمول بها اعتبارا من ١٩٦٨/١٢/١ - فمفاد ذلك ولازمة عدم صرف أي فروق مالية مترتبة علي تطبيق حكم المادة ٤٤ إلا اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون المذكور في ١٩٨٠/١٢/١ .

(فتوى رقم ٦١٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٦/٢٦)

❖ لا يجوز ضم مدة الخدمة العسكرية أكثر من مرة :

وحيث أن مفاد نص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠أن المشرع اعتبر مدة الخدمة العسكرية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء ضمن مدة الخدمة المدنية كأصل عام ، وبهذا الوصف أصبح الأصل هو ضمها باعتبارها في حكم الخدمة المدنية ، وأورد المشرع قيدا علي ذلك هو ألا يسبق العامل الذي ضمت له مدة خدمته العسكرية زميله في التخرج المعين في ذات الجهة .
ولما كانت الحكمة التي توخاها المشرع من وراء نص المادة٤٤ المشار إليه هو رفع الضرر عن المجند الذي حال تجنيده دون استلام العمل في ذات تاريخ استلام زميله غير المجند للعمل – فإنه يشترط في مدة الخدمة العسكرية التي تعتبر كأنها قضيت في الخدمة المدنية أن يتخللها أو يعقبها مباشرة التعيين في إحدى الجهات الواردة علي سبيل الحصر في المادة المشار إليها ، وهو ما يستتبع بالضرورة أن يكون حسابها عند التعيين الأول في إحدى تلك الجهات ، سواء أثناء مدة التجنيد أو بعد انقضائها فإذا ما عين المجند وطبق بشأنه نص

المادة ٤٤ المشار إليه وكان نتيجة هذا التطبيق أن ضمنت له مدة خدمته العسكرية كلها أو بعضها بحسب الأحوال أو لم تحسب بالمرة بسبب قيد الزميل – فإنه يكون قد استنفذ حقه المقرر بالمادة ٤٤ المشار إليها – ولا يجوز له أن يطلب إعادة حسابها عند تعيينه مرة أخري أو تقله إلي جهة أخري من الجهات المشار إليها في المادة ٤٤ ولو كان تعيينه جديدا منذبت الصلة بتعيينه السابق ولو لم يستصحب أي أثر من آثار مدة خدمته السابقة .

(فتوى رقم ٩٨٣/٣/٨٦جلسة ١٩٨٧/٣/١٨)

- ❖ ضم مدة الخدمة العسكرية يقتصر علي العامل المؤهل دراسيا ، وقد استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع علي أن شهادة الإعدادية مؤهل دراسي ومن ثم ما يدنوها من الشهادات لا يعد مؤهلا دراسيا (ملف رقم ٦٥٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١٠/١٧)
- المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون الخدمة العسكرية الوطنية العامل الحاصل علي مؤهل أقل من المتوسط يفيد من حكم المادة (٤٤) منه قانون الخدمة العسكرية و الوطنية – أساس ذلك : أن نص المادة (٤٤) جاء عاما فيما يتعلق بالمؤهل الذي يعين العامل بموجبه – لم يشترط المشرع أن يكون العامل حاصلا علي مؤهل جامعي أو متوسط أو اقل من المتوسط – أساس ذلك : أعمال القاعدة الأصولية في التفسير التي تقضي بأن العام يستغرق عموم أفراده ما لم يخصص وأن المطلق يجري علي إطلاقه ما لم يوجد ما يقيده- مؤدي ذلك – إفادة العامل الحاصل علي شهادة الإعدادية من حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .

(الطعن رقم ١٩٢٥ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٩)

- ❖ ضم مدة الخدمة الإلزامية لضباط الاحتياط :
- حساب مدة الخدمة الإلزامية لضابط الاحتياط بما فيها مدة الاستبقاء في مدة خدمته المدنية عند تعيينه في إحدى الجهات المشار إليها في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٩٨٠/١٢٧ فإن ذلك يتقيد بقيد الزميل المنصوص عليه في ذات المادة ولا يجوز أن يترتب علي حساب هذه المدة أن تزيد أقدميته أو مدة خبرته علي الأقدمية أو مدة الخبرة التي لزميله في التخرج ممن عين معه أو قبله في ذات الجهة ، وأية ذلك أ ، المشرع في القانون رقم ١٩٥٩/٢٤٣ بعد تعديله بالقانون ١٩٦٤/١٣٢ نص في المادة ٦٦ منه علي ضم مدة الاستدعاء لضابط الاحتياط إلي مدة خدمته في الوظيفة العامة ولكن هذا الحكم يستلزم استدعاء الضابط بعد انتهاء خدمته كضابط احتياط وتسلمه العمل في الوظيفة العامة أي يفترض وجود فاصل زمني بين مدة الخدمة الإلزامية بما فيها مدة الاستبقاء ومدة الاستدعاء يؤكد ذلك أن المشرع قرر في المادة ١٢٥ من القانون المشار إليه الحالات التي يتم فيها الاستدعاء للخدمة بالقوات المسلحة (التدريب – حضور دورات) وحظر في المادة ١٦٥ على ضابط الاحتياط التخلف عن الاستدعاء مما بين منه أن المستدعي كضابط احتياط انتهت خدمته الإلزامية ثم استدعي بعد انتهاء الخدمة العسكرية وفي حالة الاستدعاء تضم دون فاصل زمني بيد أن مدة الخدمة العسكرية بالإلزامية بما فيها مدة الاحتياط تضم مع التقيد بقيد الزميل .

(فتوى رقم ٩٢٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٦/١/١٧)

❖ لا يجوز ضم مدة الخدمة العسكرية إذا وجد مانع من حسابها :

- مدة الخدمة العسكرية التي قام بها مانع من حسابها وفقا لنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية لا يجوز حسابها في حساب مدة الخبرة في القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وفي الحالة المعروضة عدم أحقية المذكورين في حساب مدة خدمتهم العسكرية كمدة خبرة عند قيام مانع من حسابه طبقا لنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية

(ملف رقم ٦٧٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١٠/٣)

❖ أثار التهرب من أداء الخدمة العسكرية :

- الخدمة العسكرية و الوطنية تعتبر من أجل الواجبات الوطنية المفروضة على كل مصري لتأديبها قانونا – إخلال الشخص بهذا الواجب عمدا و التهرب من أدائه لا يصلح لشغل الوظيفة المو كولة إليه القيام بأعبائها سواء في الجهاز الإداري للدولة أوفي شركات القطاع العام – الحكم علي العامل لهذا السبب ينهي خدمته المدنية بقوة القانون إذا كانت العقوبة مقيدة للحرية وغير موقوف تنفيذه – أساس ذلك .

(الطعن رقم ٢٥/١٦ ق جلسة ١٩٨٢/١/٢٣)

❖ خضوع المجندون بهيئة الشرطة لجميع الأحكام الخاصة بالجنود و الضباط الصف بالقوات المسلحة :

- المادة ٤٨ من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ و المادة ٩٤ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ – يجوز إلحاق بعض المستدعين للخدمة بهيئة الشرطة – نظامهم القانوني – خضوع جنود الدرجة الثانية بالشرطة لجميع الأحكام الخاصة بالجنود و الضباط الصف بالقوات المسلحة – نتيجة ذلك – خضوع جنود الدرجة الثانية بهيئة الشرطة لقانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ – الاختصاص – اثر ذلك : - الجرائم العسكرية التي يرتكبها جنود الدرجة الثانية بالشرطة تدخل في اختصاص جهة القضاء العسكري – لا تداخل ما بين مدة الخدمة العسكرية و التكليف ، التداخل بين التكليف وأداء الخدمة العسكرية تحسب مدة الخدمة العسكرية ضمن مدة التكليف إذا اتحدت أو تداخلت معها .

(الطعن رقم ٣٣/١٧٠ ق جلسة ١٩٩٢/١/٤)

❖ مدي جواز استرداد الفروق المالية التي سبق صرفها للعامل نتيجة ضم مدة سابقة تبين عدم أحقيته فيها :

- إن العامل وهو ينخرط في خدمة أحد مرافق الدولة نظير أجره فإنه يعتمد في الأجر علي معيشته فإذا قامت جهة الإدارة بتسوية خاطئة نتيجة ضم مدة خدمة سابقة تبين عدم أحقيته فيها وزاد في هذه التسوية أجره بما ليس من قه ولم تقترن هذه التسوية بسعي غير مشروع من العامل أو بما يدخل به الغش علي الجهة الإدارية فإن دواعي الاستقرار التي ثقلت موازينها في القانون الإداري وقواعد سير المرفق بانتظام واضطراد وتامين العمال حتى ينخرطوا في خدمة المرفق آمنين فإن كل ذلك يقتضي ألا يسترد العامل ما سبق صرفه إليه بغير وجه حق إثر تسوية تبين خطؤها كلها أو

جزء منها حتى لا تضطر حياة العامل ويختل أمر معيشته اختلالا شديدا دون أن يكون له شأن في خطأ وقعت فيه جهة الإدارة .

(فتوى رقم ٤١٨ تاريخ ٦/١٤/ ١٩٩٩ ملف رقم ٩٦٥/٣/٨٦
فتوى الجمعية العمومية)

❖ عدم جواز ضم مدد التجنيد ومدد الخدمة العامة إلي مدة خدمة أعضاء هيئة البحوث وساعدي الأبحاث بالمعهد :

- استظهار لجمعية العمومية أن اللائحة التنفيذية للمعهد القومي للمعايرة أحالت فيما يتعلق بشئون أعضاء هيئة البحوث بالمعهد وهو الأستاذة الباحثون والأساتذة الباحثون المساعدون و الباحثون ومعاونيهم الباحثين المساعدين ومساعدي الباحثين وإحالتها الى قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وقد نظم قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ كيفية شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وحدد طريقين لذلك الأول : أن يكون تعيين أعضاء هيئة التدريس في الوظائف الأعلى بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة ، و الثاني : استثناء أجاز به المشرع التعيين في هذه الوظائف مباشرة من خارج الجامعات شريطة أن تتوافر في المتقدم شروط شغل الوظيفة المقررة في القانون وقد اشترط المشرع فيمن يعين مدرسا أن يكون حاصلا علي درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية في مادة تؤهله لشغل الوظيفة أو أن يكون حاصلا علي درجة علمية معادلة لذلك من جامعة أو هيئة علمية أو معهد معترف به في مصر أو الخارج شريطة أن يكون قد مضت ست سنوات علي الأقل علي حصوله علي درجة البكالوريوس أو ما يعادلها كما اشترطت المادة (٦٦) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه فيمن يشغل وظيفة أستاذ أن يكون قد شغل وظيفة مدرس خمس سنوات علي الأقل في إحدى الجامعات الخاضعة للقانون ذاته أو في معهد علمي من طبقتها أو أن يكون قد مضت علي حصوله علي الدكتوراه خمس سنوات علي الأقل فضلا عن الشروط الأخرى . واشترطت المادة (٧٠) من ذات القانون للتعيين في وظيفة أستاذ أن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد مدة خمس سنوات بإحدى الجامعات أو معهد علمي من طبقتها أو أن يكون قد مضت عشر سنوات علي الأقل علي حصوله علي الدكتوراه وأن يكون قد مضت ثماني عشر سنة علي درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها فضلا عن الشروط الأخرى . كما حدد هذا القانون شروط شغل وظائف المعيدين أو المدرسين المساعدين وجعل قوامها (فضلا عن الشروط الأخرى) الحصول علي شهادة الليسانس أو البكالوريوس بتقدير معين بالنسبة للأولي و الحصول علي درجة الماجستير أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا من دبلومات الدراسات العليا مؤهلين للقيد للحصول علي درجة الدكتوراه أو ما يعادل درجة الماجستير أو الدبلومتين – المشرع قضي في المادة (٣) من القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٣ بشأن الخدمة العامة للشباب أن تضم مدة التكليف بالخدمة العامة إلي مدة خدمة المكلف بعد تعيينه بينما يعفي من الخدمة العامة من يتقرر تكليفه أو تعيينه معيدا أو باحثا بالجامعات أو المعاهد العليا أو هيئات البحث العلمي كما اعتبر المشرع في المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ مدة الخدمة

الإلزامية ومدة الاستبقاء للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة ووحدات القطاع العام اعتبر ها كأنها قضت بالخدمة المدنية و قرر حسابها في الأقدمية يعكس أثره علي العلاقة الوظيفية بالارتداد بمقدار هذه المدة التي توافرت شروط ضمها ربما يعكس أثره كذلك عند نظره في الترقية إلي الوظيفة الأعلى – يبين حاليا مما سلف وحسبما جري إفتاء الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ٢ أكتوبر سنة ١٩٩٦ (فتوى ملف رقم ٩١٣/٣/٨٦) أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومعانيهم من المدرسين المساعدين و المعيدين يخضعون في شئونهم الوظيفية لتنظيم خاص تضمنه قانون تنظيم الجامعات المشار إليه علي نحو يتأبى مع نظام ضم مدد الخدمة السابقة ولا يسمح بالاعتداد بمدة الخدمة العامة كما هو الشان بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة و من ثم لا ينطبق علي أعضاء هيئة التدريس ولا علي مدرسين المساعدين و المعيدين أحكام ضم هذه المدد ويؤكد ذلك أن المشرع حينما أراد الاعتداد بأثر مدة الاستبقاء علي العلاقة الوظيفية التي ينظمها قانون تنظيم الجامعات لهؤلاء قضي صراحة في المادة (٢٠٥) من هذا القانون بأن تخصص المدة المنصوص عليها في المادة (٦٩/ أولا/١) سنة واحدة بالنسبة للمدرسين الذين خدموا القوات المسلحة مجندين و هم معيدين أو مدرسون مساعدون شريطة ألا تقل مدة الاستيفاء بعد أداء الخدمة الإجبارية عن سنة وأن يكونوا قد أدوها علي وجه مرض : مؤدي ذلك : عدم انطباق نص المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية رقم (٢٧) لسنة ١٩٨٠ ونص المادة (١٣١) من القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٢ بشأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهي المراحل التعليمية علي المعيدين و المدرسين المساعدين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومعاهد البحث العلمي .

(فتوى رقم ٧١٤ بتاريخ ١٩٩٨/٦/٨ ملف رقم ٩٤٥/٣/٨٦)

❖ الأحكـام :

- المادتان رقما ٥٢و ٦٤ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية – لا يجوز استبقاء أي موظف أو مستخدم أو عامل من رجال الاحتياط في وظيفته أو عمله بعد صدور أمر باستدعائه – أساس ذلك : - نص المادة (٥٢) من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ – لا يجوز استخدام أي مواطن بعد بلوغه سن التاسعة عشر من عمره أو إبقاؤه في عمله ما لم يكن حاملا بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية – ولا يجوز ذلك بالنسبة لمن هو بين الحادية والعشرين و الخاصة و الثلاثين ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في (٦٤) ومنها شهادة تأدية الخدمة العسكرية .

(الطعن رقم ١٤٦ / ٢٦ ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٦)

- أنه يرتبط حساب مدد الخبرة السابقة علي التعيين بقرار التعيين الذي تصدره السلطة المختصة ويجعل ذلك جائزا لها عند التعيين فإذا أصدرت قرار التعيين دون أن تستعمل هذه السلطة التقديرية فإنه تستنفذ حقها في هذا الشأن ويستقر علي مقتضى ذلك ويكون سبيل العامل أن كان ثمة إساءة لاستعمال سلطتها وحظر لحقه دون مبرر أن يسلك طريق الطعن علي قرار التعيين خلال الميعاد القانوني المقرر لدعوى الإلغاء، وعيه إذا صدر قرار في تاريخ لاحق علي قرار التعيين وانقضاء مواعيد السحب ، أي

بعد أن استنفذت السلطة المختصة بالتعيين سلطتها في حساب مدة الخبرة العملية السابقة فإنه يكون قد خالف القانون بيد أن هذه المخالفة لا تنحدر بهذا القرار إلي درجة الانعدام و بالتالي يتحصن القرار بفوات مواعيد السحب وينشأ للطاعن مركز قانوني ذاتي ويكون القرار الصادر بسحبه قد خالف القانون حريا بالإلغاء .

(الطعن رقم ٥٣٠٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٢٦)

- أن حساب مدة الخبرة العملية بالمخالفة لقيد الزميل الوارد في المادة ٢٧ المشار إليها تعد مخالفة قانونية لا تصلح سندا لترتيب أثار قانونية تؤدي إلي الأضرار بالزميل الذي يتمتع بمركز قانوني مستقر لا يجوز المساس به علي أي وجه ومن ثم فإن ليس للعامل أن يستند إلي هذه التسوية الغير صحيحة لحالته للمطالبة بإلغاء قرار تخطيه في الترقية إلي الدرجة التالية .

(الطعن رقم ٢٨٨٥ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٩٩/١١/٦)

- ومن حيث أن من يعاد طبقا للمادة ٢٣ في الوظيفة التي كان يشغلها ويحتفظ له بذات أجره الأصلي الذي يزيد علي بداية مربوط المادة ٢٧ وإنما يتحدد مركزه الوظيفي علي أساس المادة ٢٣ومن حيث أن الثابت أن المدعي حاصل علي ليسانس في الآداب سنة ١٩٥٩ وعين به بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢ وحصل علي دبلوم معهد العلوم الاجتماعية سنة ١٩٧٥ وأنهيت خدمته بالاستقالة اعتبارا من ١٩٧٧/٢/٢٦ثم أعيد تعيينه اعتبارا من ١٩٨٤/٣/٥بالدرجة الثانية التي كان يشغلها قبل إنهاء خدمته واحتفظ له بالمدة التي قضاها بهذه الدرجة وأصبحت أقدميته فيها اعتبارا من ١٩٧٧/١١/١٠وذلك طبقا للمادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنفة الذكر ، فمن ثم فإنه ما كان يجوز لجهة الإدارة أن تحسب له المدة من ١٩٧٧/٣/١٢حتي ١٩٨٣/٩/٨ التي قضاها بالجزائر ، بعد صدور قرار إنهاء خدمته بالاستقالة في أقدمية الدرجة الثانية التي أعيد تعيينه عليها وإرجاع أقدميته في هذه الدرجة إلي ١٩٧٣/٥/٣طبقا للمادة ٢٧ من ذات القانون و السالف الإشارة إليها . ومن حيث أن القرار الصادر بحساب مدة الخبرة العملية طبقا للمادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لا يعدو أن يكون إجراء بالتسوية وليس قرارا إداريا يرد عليه السحب الإداري أو الطعن بالإلغاء في خلال المواعيد المنصوص عليها في المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، فمن ثم فإن الجهة الإدارية وإذ سحب قراره بحساب المادة من ١٩٧٧/٣/١١ حتى ٨/٩/ ١٩٨٣ التي قضاها المدعي (الطاعن) بالعمل في دولة الجزائر فإنها تكون أغفلت صحيح في حكم القانون وتغدو دعوى المدعي غير قائمة علي سند من القانون خليقا بالرفض .

(الطعن رقم ٣٢٣١لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٣)

- ومن حيث أن المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ تقضي بأنه (........) ومن حيث أن المستفاد من ذلك أنه إذا أعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة تعين منحه الأجر الأصلي الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في تلك الوظيفة في الأقدمية ، و العامل يستمد حقه هذا من القانون مباشرة دون ترخص من جهة الإدارة . كما أن مقتضى النص السابق أن الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته

السابقة وصدر قرار تعيينه لا يجوز احتسابها في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيين العامل فيها وسلطة الإدارة في هذا الشان بدورها سلطة مقيدة . ومن ثم لا يجوز لها احتساب هذه الفترة في أقدمية الدرجة إلا في الحالات وبالشروط والأوضاع المنصوص عليها في قواعد ضم مدد الخدمة السابقة . ومن ثم إذا ما احتسبت جهة الإدارة الفترة ما بين انتهاء خدمة العامل وإعادة تعيينه في أقدمية الدرجة دون سند من القانون ، فإن قرارها في هذا الشان يعتبر من قبل التسويات التي لا تلحقها حصانة ويجوز لها سحبها في أي وقت دون التقيد بالمواعيد المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة .

(الطعن رقم ١٢١٨لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٧/١/٢٥)

❖ الفتـاوى :

- اعتبر المشرع مدة الخدمة العسكرية كأنه قضيت في الخدمة المدنية واشترط لذلك أن يتخللها أو يعقبها مباشرة التعيين في إحدى الجهات الواردة على سبيل الحصر شريطة الحصر شريطة ألا يترتب علي ضمها ألا يسبق المجند زميله في التخرج المعين في ذات الجهة في الأقدمية فإذا أن مدة الخدمة العسكرية حسبت له بمعرفة جهة عمله السابقة ولا يحق له إعادة حسابها من جديد أخذا بعين الاعتبار أن مناط حساب مدة التجنيد طبقا للمادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية المشار إليها ألا يكون قد سبق حسابها للعامل عند تعيينه الأول علي نحو ما جري به إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع . (فتوى رقم ٥ بتاريخ ١٩٩٩/١/٥ملف رقم ٨٥١/٣/٨٦)
- عدم جواز منح العامل الذي له مدة خبرة عملية تزيد عن الحد الأدنى المشترط لشغل الوظيفة أقدمية ترتد إلي تاريخ يسبق زميله بالجهة معه وحساب العلاوات الإضافية علي أساس تاريخ هذه الأقدمية "ملف رقم ٥٧٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٨١/١٢/١٦ "

(فتوى رقم ٨٨٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٥/١٠/٤ فتوى الجمعية العمومية)

- سريان قيد الزميل الوارد بالفقرة الثانية من المادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة علي مدة الخبرة العملية و العلمية ، وقد راعي التوفيق بين مصلحة العامل في الضم ومصلحة زميله الأقدم منه في ألا يضار من جراء هذا الضم يكون قد أرسي مبدأ عاما أملته المفاهيم المستخلصة من النصوص السابقة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بحسبان أن مدة الخدمة الافتراضية تقوم علي الافتراض و المعروف أن الواقع الفعلي أحق بالاعتبار من الوصف الاعتباري وأن من عمل فعلا أجدر بالمراعاة ممن أعتبر عاملا حكما وأن الوجود الفعلي يغلب الوجود الحكمي عندما تتعارض المراكز القانونية المترتبة عليهما فيجب أن تضم مدة الخدمة العملية مع التقيد بقيد الزميل وهو زميل مدة الخبرة .

(فتوى رقم ٩٤٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٢/٢٦)

- أن المادة ٦٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ الملغي قبل تعديلها بالقانونين رقمي ٨٣ لسنة ١٩٦٨ و ٣٨ لسنة ١٩٧١ أوردت حكما عاما يقضي بالاحتفاظ للمجندين الذين لم يسبق توظفهم بأقدمية تساوي أقدمية زملائهم في التخرج ، وذلك دفعا للضرر الذي يلحق المجند الذي حرمه التجنيد من التقدم في مسابقات التعيين مع

زملائه في التخرج ، وجعلت الإفادة من الحكم المتقدم رهينة بتوافر شروط ثلاثة: أولها : أن يكون المجند مستوفيا للشروط العامة في التوظف ، و الثاني : أن يثبت أن تجنيده حرمه من التوظف مع زملائه الذين تخرجوا معه ، والثالث : أن يتقدم المجند بطلب تعيينه فور إتمامه مدة الخدمة الإلزامية ، ولم تفصح المادة عن طبيعة مدة الخدمة العسكرية و الوطنية التي تحسب في أقدمية المجند ، غير أنه بعد تعديلها بالقانونين المشار إليهما ثم حلول المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ محلها أبان المشرع طبيعة وتكييف الخدمة العسكرية والوطنية فوصفها بأنها وكأنها قضيت بالخدمة المدنية وقرر حسابها للعاملين الذين يعينون بالجهاز الإداري للدولة و الهيئات العامة ، كما اعتبرها كمدة خبرة بالنسبة إلي العاملين بالقطاع العام ، وبذلك يكون المشرع قد غير مفهوم الخدمة العسكرية فيعد أن كان ينظر إليها علي أساس أنها حرمت المجند من التعيين مع زملائه في التخرج ، نوه إلي أنها تعتبر في مقام مدة الخدمة المدنية ، وأورد المشرع قيدا وحيدا علي ذلك مفاداة ألا يسبق العامل الذي ضمت له مدة خدمته العسكرية زميله في التخرج المعين معه في ذات الجهة ، وبذلك يكون المشرع قد أسقط القيد الخاص بعدم سابقة التوظف كشرط لضم مدة الخدمة العسكرية و الوطنية . وإذا كان ما تقدم ، وكان السيد / .... عين بمديرية التموين بأسوان في ١٩٧٥/٥/١ ثم أنهيت خدمته للانقطاع من ١٩٨٢/٣/١ وأعيد تعيينه في ١٩٨٥/٥/٢٠ حيث تقدم بطلب لحساب مدة تجنيده في الفترة من ١٩٨٢/١٠/٢ إلي ١٩٨٥/٤/١ (أي الفترة ما بين إنهاء خدمته وإعادة تعيينه) – وكان الأصل – علي ما تقدم – هو حسابها بالتطبيق للمادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ دون قيد إلا قيد الزميل ، فمن ثم يتعين حسابها دون أن ينتقص من ذلك أن أعاده تعيينه طبقا للمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تقتضي إسقاط المدة ما بين إنهاء خدمته وإعادة تعيينه ، ذلك أن لكن من المادتين ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ مجال أعمال مستقل بحيث يتعين أعمال حكم كل منهما بالقدر الذي لا يعطل حكم الآخر .

(فتوى رقم ٨١٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/١١/١٧)

- **أن المشرع رعاية منه للمجند وحتى لا يضار بتجنيده اعتبر مدة خدم وتسلم العمل في قضيت في الخدمة المدنية ، واشترط لذلك أن يتخللها أو يعقبها /مباشرة التعيين في إحدى الجهات الواردة علي سبيل الحصر في المادة المشار إليها ، وهو ما يستتبع بالضرورة أن يكون حسابها عند التعيين الأول بإحدى تلك الجهات سواء أثناء مدة التجنيد أو بعد انقضاؤها ، وأورد المشرع قيدا علي ذلك مفاداة ألا يسبق المجند زميله في التخرج المعين معه في ذات الجهة ومن حيث أن الثابت من الأوراق ، أن السيد / ..... قد عين في وظيفة من الدرجة الرابعة بديوان وزارة الكهرباء و الطاقة اعتبارا من ١٩٨٠/٦/١ وتسلم العمل في ١٩٨١/٣/١٠ ثم أنهيت خدمته اعتبارا من ١٩٨١/٦/٢٠ لانقطاعه عن العمل بدون إذن ثم أعيد تعيينه في ٣/١٣ ١٩٨٣ بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣ مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية ، وأنه تقدم يطلب بتاريخ ١٩٨٨/٨/٨ لضم مدة خدمته العسكرية من ١٩٧٦/٩/١٥ حتى ١٩٧٨/٤/١ و التي لم يطلب ضمها خلال فترة تعيينه الأول ،**

فمن ثم يحق له ضم مدة خدمته العسكرية عند تعيينه أول مرة علي نحو ما تقدم ، ويغدو الزميل الذي يعتد به في هذه الحالة هو الزميل عند هذا التعيين .

(فتوى رقم ٧٧٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/١١/٣)

- **أن المادة (٢٠) من قانون الخدمة العسكرية و الوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ تناولت إجراءات التطوع في القوات المسلحة وكيفيته ، وقضت بسريان الأحكام الخاصة بالمجندين إلزاميا علي المتطوعين خلال فترة تطوعهم ، إلا أنها أرادت بذلك ما تعلق بأداء الخدمة العسكرية وفيما عدا ذلك ، فقد وضع المشرع لكل من الطائفتين نظاما خاصا فيما يتعلق بكيفية حساب مدد الخدمة العسكرية عند التعيين في الحكومة أو القطاع العام فتناولت المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه كيفية حساب مدة الخدمة العسكرية الإلزامية و مدة الاستيفاء بالنسبة للعاملين بالقطاع العام علي ألا يترتب علي ذلك أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم علي أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة – في حين عني المشرع بمدد التطوع في القوات المسلحة في تشريعات مختلفة واعتبرها مدة خدمة فعلية وتسري عليها قواعد مدد الخدمة الحكومية ، فنص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة في أقدمية الدرجة و المرتب علي أن المدد التي تقضي في التطوع في أسلحة الجيش المختلفة تعتبر في حكم مدد الخدمة الحكومية وتسري عليها قواعدها ، وقضت المادة (١٨) من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥علي حساب مدة التطوع في المدة الكلية اللازمة للترقية الوجوبية وفقا لأحكام هذا القانون ، كما تضمن قراري شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقمي ٥٥٤٧ ، ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين وغير المؤهلين ، النص علي أن المدد التي تقضي في التطوع في الوظيفة العسكرية تعتبر في حكم مدد الخدمة المدنية وتسري عليها قواعدها ومن حيث أن المشرع قد تناول بالتنظيم كيفية حساب مدد التطوع في القوات المسلحة بتشريعات متعاقبة علي النحو المتقدم ، ولم يضع علي حسابها قيودا معينة كقيد عدم جواز أن يسبق المجند زميله في التخرج الوارد بنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه . مما يقطع بأن هناك نظاما خاصا بالمتطوعين فيما يتعلق بضم مدد قطوعهم عند تعيينهم بالجهاز الإداري لدولة أو القطاع يختلف عن النظام الذي أورده المشرع في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف الذكر – خاصا بحساب مدة الخدمة الإلزامية ومدة الاستبقاء للمجندين إلزاميا ، ولا يجوز في هذا الصدد الخلط بين هذين النظامين طالما تكفل المشرع ببيان النظام الخاص لكل من الطائفين ، ومن ثم فإن الحكم الوارد بالمادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف البيان مقصور علي طائفة المجندين إلزاميا ولا ينطبق علي طائفة المتطوعين .**

(فتوى رقم ٢٩٠/٥/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

- **أن المشرع رعاية منه للمجند وحتى لا يضار بتجنيده قرار الاعتداد بمدة خدمته العسكرية فتحسب في الأقدمية بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وتحسب كمدة خبرة بالنسبة للعاملين بالقطاع العام – بيد أن المشرع قيد ذلك بالا يسبق المجند زميله في التخرج المعين في ذات الجهة ولما كان المشرع قد ردد هذا القيد في تشريعات الخدمة العسكرية المتعاقبة –إذ نص عليه لأول مرة في المادة ٦٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ – وبعد تعديلها بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٨ ثم تعديلها بالقانون رقم ٣٨لسنة ١٩٧١ – ثم كرره أخيرا في نص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠الذي حل محل القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥وتعديلاته . ولما كان عبارة (زميل التخرج) التي وردت في النصوص المشار إليها تعني الدراسة في الكلية أو المعهد أو الدراسة الذي ينهي الدراسة معه في نفس الوقت ، ومن ثم فإنه يشترط لضم مدة التجنيد أن يكو ن العامل مؤهلا ، و هو الأمر الذي يتضح بجلاء من الفقرة الثالثة من المادة ٤٤من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ و التي تنصرف فقراتها إلي جميع فقرات النص – حيث أشار إلي أنه في جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب علي حساب مدة التجنيد وعلي النحو المتقدم – أي علي النحو الوارد بنص المادة ٤٤ سالفة الذكر – أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم علي أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج ، وهو ما يتفق مع المذكرات الإيضاحية لقوانين التجنيد المتعاقبة – فضلا عن اتفاقه مع مضمون ومفهوم عبارة نص التشريع يؤكد ذلك أن القول بحساب مدة الخدمة العسكرية للمجندين غير المؤهلين وسريان القيد الخاص بزميل التخرج علي المجندين المؤهلين فقط يترتب عليه حساب مدة التجنيد لغير المؤهلين كاملة دون أن يحدها قيد – في حين أن مدة التجنيد لا تحسب كلها أو بعضها للمجند المؤهل إذا توافر في شأنه قيد الزميل ويكون المجند غير المؤهل فيوضع أفضل من المجند المؤهل وهي نتيجة لم يريدها المشرع .**

(فتوى رقم ٦٥٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١٠/١٧)

- **أن المشرع رعاية منه للمجند وحتى لا يضار بتجنيده – اعتبر خدمته العسكرية في مقام الخدمة المدنية وفي حكمها – وبهذا الوصف اصبح الأصل ضمها لتحسب بالنسبة إلي العاملين بالجهاز الإداري للدولة في الأقدمية وبالنسبة إلي العاملين بانقطاع العام و الجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية كمدة خبرة – بشرط ألا يؤدي هذا الحساب إلي أن يسبق المجند زميله في التخرج معه في ذات الجهة . فالمشرع رسم حدود شروط الاستفادة من مدة الخدمة العسكرية بحسابها كمدة خبرة أو أقدمية فعلا – فلا تحسب إلا بتوافرها ويمتنع حسابها عند تحقق القيد المانع من ذلك ، فمتي ضمت عند توافر شروطها كلها أو جزء منها أو عند عدم الاعتداد بها كلها أو يعضها لتخلف شروط ضمها أو لتحقيق القيد المانع من ضمها أو الاعتداد بها كلها أو بعضها يكون قد ترتب عليها أو انحسر عنها الأثر الذي أجاز المشرع ترتبه عليها ولا يجوز بغير نص صريح في القانون الاعتداد بها كمدة خدمة أو خبرة – خاصة وأن المادة ٤٤ المشار إليها نص خاص ورد استثناء من قواعد حساب مدة الخدمة أو الخبرة السابقة فلا يجوز التوسع في تفسيرها أو مد حكمه أو**

الجمع بينه بأي وجه وبين قواعد حساب مدد الخدمة أو الخبرة السابقة . وبتطبيق ما تقدم علي السيد المعروضة حالته – وإذ يبين من الأوراق أنه حاصل علي شهادة الإعدادية العامة و التي تؤهله للتعيين بالدرجة الخاصة – إلا أنه عين بالدرجة الرابعة و هي من غير أدني الدرجات بالنسبة له – و التي يشترط للتعيين فيها فصلا عن مؤهل الإعدادية مدة خبرة قدرها خمس سنوات وروى في تعيينه هذا – الاعتداد بجزء من مدة خدمته العسكرية كمدة خبرة – وبذلك ينحسر عن باقي مدة خدمته العسكرية و التي لم يستنفد منها الأثر الذي أجاز المشرع ترتيبه عليها لسابقة الاعتداد بجزء من مدة خدمته العسكرية كمدة خبرة عند التعيين

(فتوى رقم ٦٨٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٥/٦)

- أن المشرع رعاية منه للمجند وهو يقوم بواجب من أقدس الواجبات الوطنية وأشرفها اعتبر مدة خدمته العسكرية في مقام الخدمة المدنية كأصل عام ، وبهذا الوصف أصبح الأصل هو ضمها باعتبارها في حكم الخدمة المدنية فتحسب كمدة أقدمية بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وتحسب كمدة خبرة بالنسبة للعاملين بالقطاع العام بيد أن المشرع أورد قيدا وحيدا علي ذلك هو ألا يسبق العامل الذي ضمت له مدة خدمته العسكرية زميله في التخرج المعين معه في ذات الجهة ، وعلي هذا المقتضي فإن أعمال هذا القيد يكون في حدوده التي رسمها المشرع و هو ألا يكون تجنيده سببا في الأضرار به – وذلك بالجمع بينه وزملائه من دفعة تخرجه المعينين معه في ذات الجهة في أقدمية واحدة و من حيث أن المعروض حالته علي دبلوم المدارس الثانوية التجارية دفعة ١٩٧٢ وتم تجنيده في الفترة من ديسمبر سنة ١٩٧٢ حتى ديسمبر ١٩٧٥ وتم تعيينه عن طريق القوي العاملة بوزارة التجارة اعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ – ومن ثم فإن زملائه في التعيين في مقصود المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليها – هم زملاءه الذين عينوا بطريق القوى العاملة في ذات التاريخ و الذين لم يثبت تعيين غيرهم في تاريخ أسبق ، أما السيدة / ... الحاصلة علي ذات المؤهل والمعينة استثناء في ذات الجهة اعتبارا من ١٩٧٢/٦/١ لكونها من أبناء المهجرين فلا تعد زميلة إذ لم يحرمه التجنيد من التعيين معها في هذا التاريخ الذي تم علي سبيل الاستثناء وبناء عليه – فلا يجوز ضم مدة خدمة عسكرية له سابقة علي تاريخ تعيينه في أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ .

(فتوى رقم ٨٣٤/٣/٨٦ جلسة ٢/٢/ ١٩٩٢)

- أن المشرع وضع تنظيما خاصا لكل من إعادة التعيين بناء علي حكم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ و التعيين مع حساب مدة الخبرة السابقة وفقا لحكم المادة ٢٧ من ذات القانون – و فرق في تحديد الآثار المترتبة علي تطبيق هاتين المادتين ، فقد أجازت المادة ٢٣ المشار إليها بإعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخري في ذات الوحدة أو في وحدة أخري وبذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه واحتفظت له أيضا بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية – وذلك متي توافرت في شأنه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد تعيينه بها – ويشترط ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف ، أما المادة ٢٧ من ذات القانون فقد أجازت للسلطة

المختصة تعيين العامل الذي تزيد مدة خبرته العملية التي تتفق وطبيعة العمل عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة علي أساس أن تضاف إلي بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة بحد أقصي خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها ، فهذه المادة تفترض أن المعين يحصل علي بداية مربوط الدرجة الوظيفية المعين عليها باعتباره تعيينا مبتدأ ، وأن له مدد خبرة سابقة تتفق وطبيعة عمل وظيفته وتزيد عن مدة الخبرة المشترطة لشغلها ...... وترتيبا علي ما تقدم – فإن من يعاد تعيينه في الوظيفة التي كان يشغلها ويحتفظ له بذات أجره الأصلي الذي يزيد عن بداية مربوط الدرجة المراد تعيينه بها وأقدميته في هذه الوظيفة يخرج من نطاق تطبيق المادة ٢٧ المشار إليه ويتحدد مركزه الوظيفي في الوظيفة التي أعيد تعيينه بها طبقا لحكم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالفة الذكر .

(فتوى رقم ٦٤٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٣/١٢/٢١)

- أنه يبين من هذا النص – المادة ٢٧ قبل تعديلها – أن المشرع أجاز للسلطة المختصة بالتعيين – تعيين العامل الذي تزيد مدة خبرته العملية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة علي أساس أن تضاف إلي بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة بحد أقصي خمس علاوات مع مراعاة قيد الزميل وخول المشرع سلطة التعيين في هذا الصدد سلطة تقديرية وقت استعمال هذه السلطة وهي لحظة إصدار قرار التعيين فإن هي تفاعلت في استعمالها فإنها تغدو بذلك قد استنفذت سلطتها في هذا الشأن ، ولم يعد بمكنتها – وعلي ما انتهي إليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٨٧/٦/١٧ (ملف ٧١٥/٣/٨٦) الاستناد إلي هذه الرخصة لحساب مدة الخبرة السابقة في تاريخ لا حق لما ينطوي عليه ذلك من مساس باستقرار الأوضاع القانونية للعاملين .

(فتوى رقم ٢١٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/٧)

- أن المشرع في المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣- أجاز للسلطة المختصة بالتعيين العامل الذي تزيد مدة خبرته العملية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة علي أساس أن تضاف إلي بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة بحد أقصي خمس علاوات مع مراعاة قيد الزميل . ولحول المشرع سلطة التعيين في هذا الصدد سلطة تقديرية وجعل وقت استعمال هذه السلطة هو لحظة إصدار قرار التعيين ، فهذا فقط تستعمل اختصاصها القرار من عدمه ، وإذا ما أعملت هذه السلطة تكون قد استنفذت ولايتها فلا يجوز لها أن تعود إليه بعد ذلك لمخالفة ذلك للتفسير الصحيح لنص المادة ٢٧ ولتعارضه مع الاستقرار الذي يجب أن يسود المراكز القانونية للعاملين .

وبتطبيق ما تقدم - علي العاملين المعروضة حالتهم ، وإذ يبين من الأوراق أن قرارات تعيينهم قد صدرت ولم تتضمن الاعتداد بمدد خبرتهم العملية السابقة فإنه لا يجوز النظر في حسابها بعد ذلك .

(فتوى رقم ٧١٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٦/١٧)

❖ أحكام عامة في ضم مدة الخدمة:

- **المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدول-حساب مدة الخبرة السابقة علي التعيين ترتبط بقرار التعيين الذي تصدره السلطة المختصة-يكون ذلك جائزا للسلطة المختصة عند التعيين- بالتعيين دون استعمال هذه السلطة التقديرية فإن السلطة المختصة تستنفذ حقها في هذا الشأن-يكون سبيل العامل إن كان ثمة إساءة لاستعمال سلطتها أن يسلك طريق الطعن علي القرار الصادر بتعيينه خلال الميعاد القانوني المقرر لدعوى الإلغاء- في ضوء ما هو مستقر من أن التفرقة بين دعاوى الإلغاء ودعاوى التسوية تقوم علي أساس النظر إلي المصدر الذي يستمد منه العامل حقه.**

(الطعن رقم ٢٧١ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٢/١١/٢٨)

- **طبقا لقرار وزير التنمية الإدارية رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ يشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة عمليا عند التعيين في الوظيفة حصول العامل علي مؤهل دراسي أعلي من المؤهل الذي تستلزمه شروط شغلها وإن تتفق مدة الخبرة هذه مع طبيعة عمل الوظيفة التي عين عليها وإن يكون التعيين في إحدى وظائف المجموعتين الفنية أو المكتبي من الدرجة الرابعة-طبقا لقرار وزير التنمية الإدارية رقم ٥٠٤٧ لسنة ١٩٨٣ المدد التي تدخل في حساب مدد الخبرة العملية للعاملين المؤهلين المدد التي تقضي في إحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة وهيئات وشركات القطاع العام.**

(ملف رقم ٧٧٨/٣/٨٦ في ١٩٩١/١/١٦)

- **مفاد نص المادة ٢٣ من قانون العاملين بالقطاع العام أن مدة الخبرة العملية المكتسبة تحسب ما يزيد عنها علي مدة الخبرة المتطلبة للتعيين ويترتب عليها احتساب الأقدمية الافتراضية وزيادة في أجر بداية التعيين.**

(ملف رقم ١٩٨٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٩١/١/٢)

- **ميز المشرع بين نوعين من مدد الخبرة-الأولي مدة الخبرة العملية و هي التي تختص لجنة الخدمة المدنية بإصدار قرار عام بنظام حسابها والثانية مدة الخبرة العملية وأسند الاختصاص بحساب تلك المدة إلي السلطة المختصة التي تمارس اختصاصها بكل حالة علي حدة وفقا للقواعد والشروط التي حددها المشرع في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المقصود باصطلاح السلطة المختصة في تطبيق أحكام هذا القانون وأثره.**

(ملف ٥٩٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٦/١٦)

- **أجاز المشرع في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حساب مدة الخبرة الزائدة عن المدة المشترطة لشغل الوظيفة وقضي بمنح علاوات إضافية عنها بحد أقصي خمس علاوات-شروط ذلك-اتفاق مدة الخبرة مع طبيعة العمل الجديد وألا يسبق العامل نتيجة لحسابها زميله المعين بذات الجهة والذي تتوافر له ذات مدة الخبرة ويشغل وظيفة من ذات الدرجة التي عين بها العامل-أثر ذلك-أن وجود الزميل يجعل حق العامل قاصرا علي حساب المدة التي تؤدي إلي مساواته به في أقدمية الدرجة علي أن يوضع في ترتيب تال له في الأقدمية وألا يزيد مرتبه عن مرتب الزميل.**

(ملف ٥٧١/٣/٨٦ جلسة ١٩٨١/١٢/١٦)

- **سلطة جهة الإدارة في تحديد مرتب العامل الذي توافرت له مدة خبرة تزيد علي الحد الأدنى للخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بما يجاوز خمس علاوات هو ما يدخل في نطاق السلطة الجوازية للجهة المختصة بالتعيين-عدم استعمالها هذه الرخصة عند التعيين يمتنع عليها بعد ذلك العودة إلي ممارستها لتعديل مرتب العامل في تاريخ لاحق.**

(ملف رقم ١٠٤٤/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/٦/٤)

- **أحقية العامل في حساب مدة خبرته السابقة التي تزيد عن تلك المطلوبة لشغل الوظيفة أيا كانت مدتها وذلك بمراعاة قيد الزميل المنصوص عليه بالمادة ٢٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.**

(ملف رقم ٦٩٨/٣/٨٦ جلس ١٩٨٦/١٢/٣)

- **عدم جواز حساب مدة الخبرة السابقة للعاملين المدنيين بالدولة كمدة خبرة عملية في حالة تخلفهم عن إثباتها في الاستمارة المعينة لهذا الغرض لدى تقديم مسوغات التعيين-لا ينفسخ مجال الاستفادة من الميعاد الجديد الذي استحدثه قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ إلا لمن يستظل به ويكون مخاطبا بأحكامه.**

(ملف رقم ٧٨٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/١٠/٩)

- **لائحة العاملين بالهيئة القومية للأنفاق اعتبر المشرع مدد ممارسة المهن الحرة التالية للقيد بالنقابة والتي يصدر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة مدد خبرة عملية يتم حسابها في أقدمية العاملين وفقا للشروط المقررة متى قررت لجنة شئون العاملين من واقع المستندات المقدمة إليها اتفاق طبيعة العمل فيها مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعن فيها العامل-المقصود بمدد ممارسة المهن الحرة تلك المدد اللاحقة علي القيد بالنقابة-يستوي أن يقوم عضو النقابة بممارسة العمل الحر لنفسه أو بالاشتراك مع آخرين أو أن يؤديه لحساب الغير طالما أنه يزاول مهنته ذاتها.**

(ملف رقم ٧٧٤/٣/٨٦ في ١٩٨٩/١٠/٤)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة-المخاطبين بأحكامه هم العاملون المدنيين بالدولة دون العاملين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام-العبرة في حساب مدة العمل السابقة هي بالنظام القانوني الذي يسري علي العاملين بالجهة التي عين بها العامل في تاريخ تعيينه وما إذا كانت هذه الجهة من الجهات التي يسري في شأنها قانون نظام العاملين المدنين بالدولة فيجوز النظر في حساب مدة العمل السابقة أم كانت من الجهات التي لا يسري في شأن العاملين بها هذا القانون فيخرج بها عن نطاق تطبيق أحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨.**

(الطعن رقم ٨٧٢ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

- **حساب مدة الخدمة العسكرية للعاملين الذين يعينون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة بقيد وحيد مؤداه ألا يسبق العامل الذي ضمت له مدة الخدمة العسكرية زميله في التخرج والمعين في ذات الجهة-المقصود بالزميل هو من يحمل ذات المؤهل وفي ذات سنة التخرج وأعلي منه في مرتبة النجاح وعين معه في ذات الجهة في قرار**

واحد حيث يعتبر أسبق منه في ترتيب الأقدمية في ذات الدرجة وكذلك من حصل علي ذات المؤهل في تاريخ سابق علي المجند وعين قبله.

(الطعن رقم ٢٤٢٨ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/٤)

- مدة الخبرة العملية التي تزيد علي مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة والتي تقضي بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة-تحسب كاملة متى كانت قد قضيت في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها الموظف ومعادلة في الدرجة التي يعاد تعيينه عليها-تحسب كاملة المدد التي تقضي في حكومات الدول العربية متى كانت لا تقل عن سنة وأن تكون طبيعة العمل فيها تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين عليها الموظف-يرجع في تقدير مدة توافر شرط اتحاد طبيعة العمل وشرط تعادل الدرجة إلي لجنة شئون العاملين تحت رقابة القضاء مع مراعاة ألا يسبق الموظف زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة من نفس الدرجة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في درجة الوظيفة أو الأجر.

(الطعن رقم ٢٦٧١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٢/٢٦)

- سرد لبعض المراحل التشريعية في حساب مدد الخدمة السابقة بدءا بقرار مجلس الوزراء في ١٩٣٠/١٠/١٨.

(الطعن رقم ١٤٢ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/٩)

- صاحب الشأن يستمد حقه الذاتي مباشرة من قرار مجلس الوزراء المشار إليه-ليس للإرادة سلطة تقديرية تترخص بمقتضاها في الأمر فتمنح التسوية أو تمنعها.

(الطعن رقم ٩٢٠ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

- قرار مجلس الوزراء في ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة في الأقدمية وتحديد الماهية، وقراره الصادر في ١٩٥١/١٢/٢٣ بشأن حساب مدد التمرين السابقة في الأقدمية-كيفية إعمال القواعد الواردة في كل منهما بالنسبة لمدة قضاها الموظف بالاشتغال بالأعمال الحرة، وتخللتها فترة تمرين بالحكومة-وجوب إعمال كل منهما بمزاياه في مجاله في خصوص حساب الأقدمية، مع تدرج المرتب وفقا للقواعد الواردة بالقرار الأول.

(الطعن رقم ١٥٧٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

- قرار مجلس الوزراء في ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ بشأن ضم مدد الخدمة السابقة-شروط إعماله-وجه انطباقه علي مدد الخدمة التي قضيت بالجيش البريطاني.

(الطعن رقم ١٧٧٩ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

- المقصود من القاعدة التي تنص علي افتراض حصول ترقية بعد كل ست سنوات من المدة المحسوبة.

(الطعن رقم ١٥٥٢ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/٢)

- ضم مدد الخدمة السابقة وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٤/١/٣٠-عدم تقييده ضم مدة الخدمة في العمل الحر بهيئات أو جهات معينة، ولكن يجب أن يكون صاحب الشأن غير ممنوع قانونا من ممارسة هذا العمل الحر-اعتبار عمله في هذه الحالة غير مشروع ولا وجود له قانونا-مثال-قيام أحد الأفراد بأعمال المحاماة فيما

عدا المرافعة دون قيد اسمه بجدول المحامين فترة معينة- عدم جواز حسابها كمدة خدمة سابقة.

الطعن رقم ١٥٥٠ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٦)

- قرار مجلس الوزراء في ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤-تقريره ضم نصف مدة العمل الحر عند توافر الشروط الأخرى التي نص عليها-تطبيق هذه القواعد علي الموجودين بالخدمة وقت صدوره-عدم صرف فروق إلا من ١٩٤٤/١/٣٠.

(الطعن رقم ١٥٧٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

- قرار مجلس الوزراء في ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤- شروطه تطبيقه-بصدور هذا القرار ينشأ لمن توافرت فيه شروطه الحق في ضم المدة السابقة بما يترتب علي ذلك من أثار في الأقدمية والراتب.

(الطعن رقم ٣٠٩ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٦/١/١٤)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٣/٥-لم يحدد مدة معينة يقدم الموظف خلالها طلبا بضم مدة خدمته السابق-لا يشترط للإفادة من أحكام هذا القرار التقيد بالميعاد المنصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨.

(الطعن رقم ١١٤٣ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢٧)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ مارس سنة ١٩٤٥ بحساب مدة الخدمة في التعليم الحر كاملة في أقدمية الدرجة وتحديد الماهية- شرط ذلك-حصول المدرس من بدء اشتغاله بهذا التعليم علي المؤهل الدراسي المقرر للتعيين في الدرجة.

(الطعن رقم ١٣٤٠ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١١/٢٦)

- حساب مدة الخدمة في التعليم الحر كاملة في أقدمية الدرجة وتحديد الماهية- قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥-منوط بحصول المدرس من بدء اشتغاله بهذا التعليم علي المؤهل الدراسي المقرر للتعيين في الدرجة التي عين فيها في خدمة الحكومة.

(الطعن رقم ١٣٨٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/٣/١٣)

- قرار مجلس الوزراء بجلسة ١٩٤٥/٣/٥-يفيد من أحكامه معلمو التعليم الحر الذين كانوا يعملون في مدارس معانة.

(الطعن رقم ١٣٩ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٢/١٨)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٥/٣/٥-قصر أثره علي مدرسي التعليم الحر المعينين بوظائف التدريس بالحكومة، دون من عين منهم في وظائف إدارية أو كتابية.

(الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/٣٠)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٥/٣ بخصوص ضم مدد الخدمة السابقة في التعليم الحر-لا يجيز ضم مدة الخدمة السابقة إلا إذا كان إلحاق الموظف بخدمة التربية والتعليم قد تم بطريق النقل.

(الطعن رقم ٨٧٥ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٥/٧)

- ضم مدة الخدمة السابقة بالتعليم الحر طبقا لقرار مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٣/٥- شمول هذا القرار جميع المدرسين بالتعليم الحر-القول بعدم سريان هذا القرار علي

من كان بالمدارس الأولية استنادا إلي ما ورد بالفقرة ثامنا من قرار ١٩٤٦/١٠/١٦ خاصا بعدم سريان قرار ١٩٤٥/٣/٥ علي رجال التعليم الأول- مردود بأن هذه الفقرة خاصة بمدارس مجالس المديريات.

(الطعن رقم ٩٩٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١-كتاب وزارة المالية الدوري رقم ٢٣٤- ٨٦/١ في ١٩٤٧/٧/٢٣ بتنفيذه-نصه علي تحديد ميعاد لتقديم طلب حساب مدد الخدمة السابقة-ترديد لما ورد بالقرار المذكور وليس استحداثا لحكم جديد.

(الطعن رقم ٧٠ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١٠/٢٥)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧-نصه علي حساب مدد الخدمة السابقة متى طلب الموظف حسابها عند التعيين في الوظيفة وطلب الموظفون الحاليون حسابها خلال ستة أشهر-اقتضاء ذلك-تمهل الإدارة في إجراء حركة الترقيات إلي ما بعد انقضاء المدة التي حددها القرار لتقديم طلبات حساب المدة لتجري الترقيات علي أساس الأقدميات الصحيحة-تعجل الوزارة في إجراء حركة الترقية علي أساس أقدميات غير صحيحة وتخطي المدعى في الترقية بمن كان يسبقهم في ترتيب الأقدمية لو ضمت مدة خدمته السابقة-غير جائز-عدم تقديم المدعى المستندات المؤيدة لطلب ضم مدة خدمته السابقة-لا يحتج به متى كانت الوزارة قد أجريت حركة الترقيات قبل انتهاء الفترة المحددة بقرار مجلس الوزراء لتقديم طلبات ضم المدد السابقة وقبل أن تبلغ القرار إلي فروعها.

(الطعن رقم ٢٤٨ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٩/١/١٧)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧-شرط تطبيقه- عدم جواز احتساب مدد الخدمة السابقة التي يقضيها الخدمة الخارجون عن هيئة العمال وعمال المياومة والأقدمية في الدرجة-كتابا المالية في ١٩٤٧/١١/١١و ١٩٤٨/٣/٢٣.

(الطعن رقم ١١١ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/١١/٣٠)

- مدة الخدمة السابقة لا تحسب كاملة بالنسبة لحمله المؤهلات الدراسية إلا إذا كانت قد قضيت في إحدى وزارات الحكومة ومصالحها-وجوب أن يكون الموظف قد تقاضي مرتبه أو أجره من ربط ميزانية الوزارة أو المصلحة التي كان يعمل بها.

(الطعن رقم ٣٤٤ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٢/١٥)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧-لا اعتداد بما قضي به القرار المشار إليه من سريان أحكامه علي الحالات التي كانت قد تمت تسويتها قبل صدوره في حين أن أربابها كانوا قد اكتسبوا الحق في أن تسوي حالاتهم علي مقتضي قرار سنة ١٩٤٤.

(الطعن رقم ٩٢ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

- اشتراط كتاب المالية الدوري رقم (٢٣٤-٨٦/١) المنفذ لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ وجوب تقديم طلب حسابها عند التعيين أو قبل ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٧ بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة- توافره في حالة تنويه الموظف في طلب الاستخدام بأن له مدة خدمة سابقة مع تحديدها-أساس ذلك-مثال.

(الطعن رقم ٨٣٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/٦/٢)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١-تحديده ميعاد لتقديم طلب الضم-سريانه علي جميع طلبات ضم مدد الخدمة السابقة حتى بالنسبة لمن كان يسري عليهم قرار ١٩٤٤/١/٣٠ إذا لم يسبق لهم تقديم طلب قبل صدور القرار الأخير- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في أقدمية الدرجة وتقدير المرتب-اشتراطه تقديم طلب حساب المدد السابقة علي مقتضي أحكامه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره-رفع دعوى قبل صدور القرار تتضمن طلب ضم هذه المدد-يغني عن تقديم طلب جديد طبقا لهذا القرار ويقوم مقامه.

(الطعن رقم ٧٠ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٨/١٠/٢٥)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٧/٥/١١-وجوب اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته-وظيفة المحاسب أو وكيل الحسابات بإحدى الشركات- عدم اتحادها في الطبيعة مع مهنة التدريس، ما لم يكن التدريس أساسا وبصفة أصلية في مادة الحساب والرياضة-التحدي بأن طالب الضم حائز من الأصل علي المؤهل الذي يسمح ابتداءا بالتعيين في وظيفة مدرس-لا يجدي-حجة ذلك.

(الطعن رقم ٩٠٠ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٥/٣)

- اشتراط قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١ اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته- عدم توافر هذا الشرط إذا كان العمل السابق قارئ عدادات أو مراقب تابلوه والعمل الجديد مدرس رياضة أو علوم.

(الطعن رقم ٤٤٨ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦١/٣/٢٥)

- شرط اتحاد العمل السابق واللاحق في طبيعته- عدم توافره إذا كان العمل السابق هو عمل رسام والعمل اللاحق هو مدرس رسم.

(الطعن رقم ٩٦٦ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/١/٧)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧-اشتراطه اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته- عدم توافره إذا كان العمل السابق هو حفار والعمل الجديد هو مدرس للرسم والأشغال.

(الطعن رقم ١٢٧٣ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦١/١٢/١٩)

- اشتراط قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته-توافره إذا كان العمل السابق هو الاشتغال بالمحاماة الشرعية والعمل الجديد هو إمام وخطيب ومدرس.

(الطعن رقم ٨٣٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/٦/٢)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٧/٥/١١-وجوب اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته-الوظيفة الكتابية بإدارة المستخدمين بالأزهر-لا تتفق في طبيعتها مع وظيفة التدريس بوزارة التربية التعليم.

(الطعن رقم ٧٢٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٢/١)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٧/٥/١١-اشتراطه اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته-تخلف هذا الشرط إذا كان العمل الجديد هو تدريس السباكة بإحدى المدارس الصناعية والعمل السابق هو السباكة بورشة إحدى شركات النسيج-اختلاف العملين في المستوى والاختصاص.

(الطعن رقم ٧٤٤ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٢/١٥)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١-اشتراطه اتحاد العمل السبق مع العمل الجديد في طبيعته-المقصود بهذا الشرط-تماثل العملين لا تطابقهما تطابقا تاما- عدم توافره إذا كان العمل السابق هو وظيفة معاون زراعة بشركة السكر والعمل الجديد هو محضر بوزارة العدل-أساس ذلك.

(الطعن رقم ٣٧٤ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٠/٥)

- سريان القواعد الخاصة بضم مدد الخدمة علي موظفي مجالس المديريات-المادة ٦٢ من لائحة النظام الداخلي لهذه المجالس.

(الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٨/٣/٣٠)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٧/٥/١١-شروط تطبيقه-وجوب اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته-متى يقوم الاتحاد في طبيعته العمل بين مهنة المحاماة ومهنة التدريس.

(الطعن رقم ٩٦٠ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/١٢/١)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١-نصه علي حساب مدة الخدمة السابقة في الجمعيات التعاونية-القانونان رقما ٥٨ لسنة ١٩٤٤و ٣١٧ لسنة ١٩٥٦-تخويلهما الجمعيات التعاونية تكوين اتحادات فيما بينها وتحديدهما أغراض هذه الاتحادات-الاتحادات التعاونية هيئات رئيسية تنظيم جملة من الجمعيات التعاونية ومهمتها هي في صميم الأغراض التعاونية-الموظف الذي يعمل في الاتحادات التعاونية-يقوم بعمل من طبيعة العمل في الجمعيات التعاونية-حساب مدة الخدمة التي تقضي في الاتحادات التعاونية بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١.

(الطعن رقم ٨٩١ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٠)

- نادي المحلة الكبرى الرياضي ونادي طنطا الرياضي-لا يعتبران من الهيئات المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٥/١١-المدة التي تقضي في أي منهما-لا تضم إلا مدة الخدمة بالتطبيق لهذا القرار.

(الطعن رقم ٦٨٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٣/٢١)

- عدم توافر هذا الشرط إذا كان العمل السابق هو وظيفة مأذون والعمل الجديد هو إمام وخطيب ومدرس بالمساجد-أساس ذلك: تباعد العملين في التأهيل والمستوى والاختصاص.

(الطعن رقم ١٤٣٤ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١١/١٩)

- أثر الحكم بضم مدد الخدمة السابقة علي القرارات الصادرة بتخطي المحكوم له في الترقية قبل تقرير الضم-عدم سقوط هذه القرارات إلا بالإلغاء.

(الطعن رقم ٥١٤ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦١/٢/٢٤)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧-شرط اتحاد طبيعة العمل السابق مع طبيعة العمل الجديد-لا يتوافر بين وظيفة محاسب ومراجع ووظيفة مدرس مواد اجتماعية.

(الطعن رقم ١٢٠٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/١١/٦)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/٦/١١-نصع علي ضم مدة التمرين بشرط كونها متصلة بالخدمة الحالية- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥١/١٢/٢٣-احتسابه هذه المدة سواء أكانت متصلة بالخدمة أم منفصلة عنها وذلك دون زيادة في المرتب.

(الطعن رقم ١٥٧٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

- الموظف المؤهل المعين في درجة بعد ١٩٤٤/١٢/٩ لا يفيد من قراري مجلس الوزراء في ١٩٤٤/١/٣٠و ١٩٤٧/٥/١١ بالنسبة لضم مدة الخدمة السابقة بالحكومة باليومية أو خارج الهيئة-أحقيته في ضم نصف المدة من تاريخ قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٨/١١/١٧ وصمها كلها من تاريخ قراره في ١٩٥٠/٨/٢٠ وذلك في الحدود المعينة بالقرارين.

(الطعن رقم ١٦٨٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/١٦)

- ضم مدة خدمة سابقة علي قراري مجلس الوزراء الصادرين في ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٥٠و ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠-سريان أحكامهما في مجال زمني لا يتعديانه إلي ما بعد العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.

(الطعن رقم ٥٨٠ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٥/١٢)

- قرار مجلس الوزراء الصادران في ١٩٥٠/٨/٢٠و ١٩٥٠/١٠/١٥ بضم مدد الخدمة السابقة في أقدمية الدرجة دون زيادة في الماهية- سريان مفعولهما حتى بعد نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١- دليل ذلك-تطبيقهما علي الموظفين المؤهلين الذين دخلوا الخدمة قبل يوليه ١٩٥٢ متطوعين في أسلحة الجيش المختلفة أو علي اعتماد في درجة أو علي غير درجة أو باليومية أو درجة أقل من الدرجة المقررة لمؤهلهم الدراسي وذلك عند وضعهم علي درجة دائمة حتى ولو بعد هذا التاريخ.

(الطعن رقم ١٨٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/٥/٢١)

- ضم مدة الخدمة السابقة طبقا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٢٠ من أغسطس و١٥ أكتوبر سنة ١٩٥٠-مقصور علي ضم المدة التي قضيت بعد الحصول علي المؤهل الدراسي.

(الطعن رقم ٨٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٤/٤)

- قرارا مجلس الوزراء الصادران في ٢٠ من أغسطس و١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠- انصراف حكمهما إلي المدد السابقة التي قضيت في الحكومة ومصالحها.

(الطعن رقم ١١١ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/١١/٣٠)

- موظفو حكومة السودان المبعدون منها سياسيا- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٢٦/١/٢١ في شأنهم-تقريره إعفاءهم من شرط الحصول علي المؤهل الدراسي استثناء عند تعيينهم في الحكومة المصرية-عدم امتداد هذا الاستثناء إلي إفادتهم من القواعد التنظيمية الموضوعية لحمله المؤهلات-أساس ذلك-مثال بالنسبة إلي قواعد ضم مدد الخدمة السابقة في أقدمية الدرجة وفقا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٨/٢٠و ١٩٥٠/١٠/١٥.

(الطعن رقم ٥١٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/٢/١١)

- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/١٠/١٥-عدم تنظيمه مدة الخدمة السابقة في جبهة شبيهة بالحكومة أو الأشخاص الإدارية الإقليمية والمحلية-تنظيم تلك المدد بقراره الصادر في ١٩٤٧/٥/١١-كتاب المالية الدوري في ١٩٥١/٣/١٧.**
(الطعن رقم ٧٢٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٢/١)
- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/٨/٢٠ في شأن متطوعي القوات المسلحة-عدم اشتراطه يكون المتطوع شاغلا فعلا للدرجة المقررة لمؤهله أو ألا يكون في درجة أعلي من الدرجة المقررة لمؤهله.**
(الطعن رقم ٧٩٠ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٧/٢/١٦)
- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/٨/٢٠و ١٩٥٠/١٠/١٥ بحساب مدة التطوع كامل في أقدمية الدرجة المقررة للمؤهل الدراسية للمتطوع عند التحاقه بوظيفة مدنية-محل إعمال ذلك أن يكون قد مر في حياته الوظيفة بدرجة تتفق ومؤهله الذي كان يحمله أثناء التطوع.**
(الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٤/٦)
- **قرارا مجلس الوزراء في ٨/٢٠و ١٩٥٠/١٠/١٥-النص علي حساب مدة التطوع في جميع أسلحة الجيش كامل في أقدمية الدرجة المقررة للمؤهل الدراسي-وجوب أن يستبعد من المدة المضمونة ما لا تسمح به قواعد التوظف في الوظيفة المدنية-اشتراط كادر سنة ١٩٣٩ ألا يقل سن المرشح لوظيفة حكومية عن ١٨ سنة-مدة التطوع السابقة علي هذه السن-غير جائز حسابها.**
(الطعن رقم ٩٣٩ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٥/٣١)
- **قرارا مجلس الوزراء بتاريخ ٨/٢٠و ١٩٥٠/١٠/١٥-لا يرتبان علي ضم مدة الخدمة السابقة أية زيادة في الماهية-اقتصار الضم علي مدة اليومية المقضاه بعد سن الثامنة عشرة.**
(الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٨)
- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/١٠/١٥-اعتباره مدة الخدمة التي قضيت في وظائف من الدرجة الثانية فما فوقها في سلك المستخدمين الخارجين عن الهيئة كأنها مدد قضيت بالدرجة التاسعة-وظيفة كنستابل من الوظائف الخارجة عن الهيئة-حق المدعى في ضم مدة الخدمة بها إلي أقدمية في الدرجة التاسعة.**
(الطعن رقم ٦٧٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٦/١٤)
- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/١٠/١٥-تطبيقه علي مدد الخدمة التي قضيت في الوظائف الفنية المدنية والعسكرية بسلك المستخدمين الخارجين عن الهيئة-لا وجه للقياس علي الحكم المستفاد من قواعد الإنصاف.**
(الطعن رقم ٦٧٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٦/١٤)
- **ضم مدد التمرين عملا بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٥١-وجوب التقدم بطلبه خلال ستة أشهر من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ١١ مايو سنة ١٩٤٧ بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة وقت العمل به أو عند التعيين بالنسبة لمن يعينون بعد صدوره.**
(الطعن رقم ٨٦٣ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/١/٢)

- **ضم مدة التمرين عملا بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٥١-انطباقه علي مدة التمرين سواء قضيت قبل تسلم المؤهل الدراسي أو بعد تسلمه-مثال بالنسبة لمدة التمرين التي تشترط للحصول علي شهادة الفنون والصناعات.**

(الطعن رقم ١٦٥ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١/١١)

- **قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٥١ بحساب مدة التمرين في الأقدمية-عدم انطباقه علي مدة الدراسة بالقسم الثانوي بمدرسة مصر الصناعية.**

(الطعن رقم ١٤٢٩ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦١/١١/٢٦)

- **قرار مجلس الوزراء في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٥١-اشتراطه لحساب مدة التمرين في أقدمية الدرجة أن تكون مسبوقة بالحصول علي المؤهل الدراسي-ثبوت أن مدة التمرين داخلة في مدة الدراسة سابقة علي الحصول علي المؤهل-امتناع تطبيق قرار مجلس الوزراء السالف الذكر.**

(الطعن رقم ١٦٤٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/٦/٧)

- **مدة اشتغال الأطباء كمساعدين إكلينيكيين-تحسب في أقدميتهم بالدرجة السادسة دون أن يترتب علي ذلك تعديل في الماهية أو في مواعيد العلاوات-أساس ذلك من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٥١.**

(الطعن رقم ١٣٧٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٥/٩)

- **تنبيه الموظف عند تقديم مسوغات التعيين إلي الطلب الخاص بضم مدة خدمته السابقة-قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/٨/٢٠.**

(الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/١/٢٦)

- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥١/١٢/٢٣-نصه علي حساب مدة التمرين للموظف ذي المؤهل-شروط ذلك-الفرق بين مدة الدراسة ومدة التمرين.**

(الطعن رقم ١٥٤٧ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

- **مدد التطوع في خدمة البوليس-اعتبارها كأنها قضيت في الدرجة التاسعة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٠/١٠/١٥-مناطه أن تكون هذه المدد قد قضيت في درجات لا تقل في متوسط ربطها عن الدرجة الثانية خارج الهيئة-لا وجه للقول بجواز ضمها طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٠/١٠/١٥ بحساب مدد الخدمة السابقة في أقدمية الدرجة سواء قضيت علي اعتماد في درجة أو علي غير درجة أو باليومية.**

(الطعن رقم ٧٨٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

- **امتناع ضم مدة الخدمة السابقة طبقا لقراري ٢٠ من أغسطس و١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠ لعدم توافر شروطهما-لا يمنع من الإفادة من قرار مجلس الوزراء في ٩ من مارس سنة ١٩٤٧.**

(الطعن رقم ٨٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٤/٤)

- **حق مجلس الوزراء في تحديد أقدمية الموظف الذي قضي فترة بإحدى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال التي يفيد منها خبرة-لمجلس الوزراء هذا الحق بالنسبة للموظفين الذين اكتسبوا خبرة في عملهم بالحكومة.**

(الطعن رقم ١٠٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٢/٦)

- المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-تنظيمها إعادة تعيين الموظف السابق الذي يكون قد ترك خدمة الحكومة-عدم انطباقها علي الموظف الذي يعين في وظيفة أخرى ثم يعاد تعيينه في وظيفته الأولي.

(الطعن رقم ١٣٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١١/١)

- بيان بنصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة التي تنظم ضم مدد الخدمة السابقة.

(الطعن رقم ١٧١٤ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١/١٨)

- القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-تفويضه مجلس الوزراء في تحديد أقدمية الموظف الذي قضي فترة بإحدى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة التي يفيد منها خبرة-لمجلس الوزراء هذا الحق بالنسبة للموظفين الذين اكتسبوا خبرة في عملهم بالحكومة.

(الطعن رقم ٣٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٣/٣١)

- القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-تفويضه مجلس الوزراء في تحديد أقدمية الموظف الذي قضي فترة بإحدى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة التي يفيد منها خبرة-لمجلس الوزراء هذا الحق بالنسبة للموظفين الذين اكتسبوا خبرة في عملهم بالحكومة.

(الطعن رقم ٣٥٤ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٥/٢٦)

- قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١٢/١٧ بشأن ضم مدد الخدمة السابقة-نصع علي مراعاة أحكام المادتين ١٢، ١٨ من قانون موظفي الدولة عند حساب مدد الخدمة السابقة-لا يعني أن المعفى من شرط المؤهل الدراسي طبقا للمادة ١٢ المذكورة يعفى أيضا من هذا الشرط عند تطبيق قرار ١٩٥٢/١٢/١٧ علي حالته.

(الطعن رقم ١٦٤ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/٥/١١)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ بشأن ضم مدد الخدمة السابقة-يلزم لتطبيقه توافر شرط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة الحالية-عدم النص علي هذا الشرط في القرار-لا يمنع من استلزام توافره.

(الطعن رقم ١٥٨٣ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/٦/١٨)

- شرط اتفاق العمل السابق مع العمل الجديد-نص قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ علي وجوب توافره في مدد الخدمة السابقة بجهات غير حكومية-سريانه كذلك علي مدد الخدمة السابقة بالجهات الحكومية.

(الطعن رقم ٤٩٠ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

- شروط الضم وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧-عدم نصه علي شروط التعادل بين الدرجتين-لا يمنع من استلزام توافره-توافر هذا الشرط إذا كان الراتب السابق متعادلا مع راتب الدرجة الجديدة أو متجاوزا إياه.

(الطعن رقم ١٤٣٣ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/٤/٢٢)

- شرط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة الحالية-ضرورة توافر هذا الشرط عند الضم طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ عدم النص علي هذا الشرط

صراحة في القرار-لا يمنع من استلزام توافره-أساس ذلك-وجوب توافر هذا الشرط كذلك عند الضم طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-الاستناد إلي أن مدة الخدمة الأولي كانت بمؤهل يخول طبقا لقواعد الإنصاف التعيين في درجة مماثلة للدرجة الجديدة-لا محل له مادامت مدة الخدمة الأولي قد انتهت قبل صدور هذه القواعد.

(الطعن رقم ٣٣٩٩ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٦/٣٠)

- **قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١٢/١٧ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة-استمرار العمل بأحكامه إلي حين نفاذ أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-القانون رقم ٣٨٣ لسنة ١٩٥٦-ليس بدي أثر رجعي ولا يعتبر ناسخا لأحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧.**

(الطعن رقم ١٠٥٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

- **شرط اتحاد الدرجة في المدة المطلوب ضمها مع المدة اللاحقة-ضرورة توافر هذا الشرط في طلب ضم مدة الخدمة السابقة بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١٢/١٧ وللقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨.**

(الطعن رقم ٣٨٩ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/١/٢٣)

- **قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧-شرط تطبيقه-اتحاد طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد.**

(الطعن رقم ٩٢ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٥/٧)

- **موظفو ديوان الأوقاف الخصوصية-القواعد المنظمة لكيفية حساب مدد خدمتهم السابقة-قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١/٦ والقرار بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٩ ومذكرته الإيضاحية-الهدف من هذا القانون هو الإبقاء علي ما تم في شأن نقل موظفي ديوان الأوقاف الخصوصية إلي وزارة الأوقاف من حيث الدرجة والمرتب والأقدمية في الدرجة وكذلك مواعيد العلاوة-العودة بهؤلاء الموظفين إلي ما كان عليهم وضعهم في ظل قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١/٦ الذي ألغي بالمادة الأولي من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.**

(الطعن رقم ٣١٤ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٦/١٨)

- **مدد الخدمة السابقة التي قضيت في الكادر المتوسط-الأصل هو عدم حسابها عند تعيين الموظف في الكادر الفني العالي أو الإداري-قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة.**

(الطعن رقم ١٠٥٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

- **شروط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة اللاحقة-وجوب توافره عند تطبيق أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢-لا يغير من ذلك النص صراحة علي هذا الشرط.**

(الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٨)

- **القواعد التي تسري في شأن ضم مدد الخدمة السابقة لمن عين بعد العمل بقانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وطبقا لأحكامه- هي القواعد التي صدر بها قرار**

مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١٢/١٧ تنفيذا للمادتين ٢٣و ٢٤ من القانون المشار إليه دون غيرها.

(الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة- مدة الاشتغال بمهنة المحاسبة من ضمن المدد التي يجوز حسابها وفقا لهذا القرار.

(الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/٦/٢٢)

- للإفادة من أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ لا يشترط تقديم طلب من الموظف بذلك في الميعاد المنصوص عليه في المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨.

(الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/٦/٢٢)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ليس من شأنه إهدار الحق الذي كان قد اكتسبه الموظف فعلا في تسوية حالته علي مقتضي أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧.

(الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/٦/٢٢)

- إفادة الموظف من أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ لا يحول دون إفادته أيضا من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ متى تضمن هذا القرار الأخير مزايا جديدة.

(الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/٦/٢٢)

- قواعد احتساب مدة الخدمة السابقة بالنسبة لمدة الخدمة بالأوقاف الملكية-قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١٢/١٧.

(الطعن رقم ٥٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

- تحديد الأقدمية في الدرجة طبقا لقانون المعادلات من تاريخ التعيين بالحكومة أو الحصول علي المؤهل أيهما أقرب تاريخا- شرط حساب المدد السابقة في الأقدمية أن تكون قضيت بالحكومة- عدم حساب المدد التي قضيت ببلدية الإسكندرية باعتبارها جهة غير حكومية- صدور القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ باعتبار مدد العمل ببلدية الإسكندرية مدة عمل بالحكومة-لا يؤثر في الحكم السابق ومتى كانت شروط تطبيق قانون المعادلات غير متوافرة عند العمل به.

(الطعن رقم ١٥١٦ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/١/٧)

- القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ -تقريره قواعد خاصة لمن يعين في المجلس البلدي لمدينة الإسكندرية نقلا من الحكومة أو العكس-اعتباره مدة الخدمة في كل من المجلس البلدي والحكومة وحدة لا تتجزأ-ضم مدة الخدمة السابقة في المجلس البلدي للموظف المنقول إلي الحكومة-ويتطلب توافر شروط المدد السابقة في خدمة الحكومة.

(الطعن رقم ١٨٩ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٣/٢٨)

- مطالبة العامل بعد العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بثلاث سنوات بضم مدة خدمته السابقة عند التعيين طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ غير جائزة إعمالا للمادة ٨٧ من القانون المذكور- عدم جواز ضم مدد خدمة سابقة بغير

الحكومة بمؤهل الابتدائية إلي مدة الخدمة الكلية بالحكومة بشهادة إتمام الدراسة الثانوية طبقا للجدول المرافق للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-نصت المادة ٢٠ من هذا القانون علي قصر حساب مدة الخدمة السابقة علي الفترة اللاحقة للحصول علي المؤهل الذي عين علي أساسه.

(الطعن رقم ١٠١٢ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٧/٣/٢٢)

- مناط انطباق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أن يكون العامل من الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.

(الطعن رقم ١١٣٣ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٤/٢/١٧)

- يشترط لضم مدة الخدمة السابقة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أن تكون قد قضت بجهات داخل البلاد سواء كانت جهات حكومية أو أشخاصا إدارية عامة أو خاصة-أورد المشرع جهات خارجية معينة هي حكومات الدول العربية والهيئات والمنظمات الدولية التي تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تضم إليها-أثر ذلك: عدم جواز حساب مدد العمل بجهات خارجية غير تلك الواردة علي سبيل الحصر.

(الطعن رقم ٦٩٧ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٦/١/٢٦)

- علي جميع الموظفين الموجودين في الخدمة وقت صدور أيا كان تاريخ التحاقهم بالخدمة-لا يخل بذلك النص في المادة الثامنة منه علي العمل به من تاريخ تنفيذ القانون رقم ٢٨٣ لسنة ١٩٥٦.

(الطعن رقم ٧٧٥ لسنة ٥ق جلسة ١٩٥٩/٣/٢١)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-يفيد منه جميع الموظفين الموجودين في الخدمة وقت صدوره أيا كان تاريخ التحاقهم بالخدمة متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لتطبيقه-لا يسري هذا القرار بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي يكون قد تحققت من قبل لصالح الموظف.

(الطعن رقم ٩٢٠ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة-سريان أحكامه. ضم مدد الخدمة السابقة وفقا للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-نشوء حق الاستفادة من أحكامه لجميع الموظفين الموجودين في الخدمة من وقت العمل به-أثر ذلك- عدم تحقيق الشرط الزمني الذي اقتضته المادة ٤٠ مكررا من قانون التوظف للترقية الحتمية، وما يترتب عليها من صرف فروق مالية إلا من التاريخ المذكور.

(الطعن رقم ١١٠٧ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

- ضم مدد الخدمة السابقة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-وجوبي متى توافرت شروط الضم، وليس أمرا جوازيا متروكا للجهة الإدارية.

(الطعن رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة-يفيد منه جميع الموظفين الموجودين في الخدمة وقت صدوره أيا كان تاريخ التحاقهم بها.

(الطعن رقم ١٣١٢ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٣)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ـ شرط الإفادة من قواعد حساب مدد الخدمة السابقة في أقدمية الدرجة والمرتب وقواعد ترقية قدامي الموظفين أن يكون الموظف موجودا عند الضم أو الترقية علي درجة داخل الهيئة.**

(الطعن رقم ٧٢٧ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٩/٣/١٦)

- **القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-إنشاؤه حقا للموظف في أن يضم مدة خدمته السابقة علي تعيينه في الحكومة أو الأشخاص الإدارية العامة ذات الميزانيات الملحقة أو المستقلة-عدم ترخص الإدارة في منح التسوية أو منعها-وجوب ضم مدة الخدمة السابقة متى توافرت في الموظف الشروط المطلوبة لذلك-لا يضار الموظف من تراخي الإدارة في إصدار القرار التنفيذي بإجراء الضم.**

(الطعن رقم ١٦٣٣ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٧)

❖ **إعادة التعيين علي درجة أقل لا يمنع من ضم مدة الخدمة:**

- **إعادة تعيين الموظف في درجة أقل من الدرجة السابقة-لا يمنع من ضم مدة الخدمة- توافر شروط ضم مدة الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء في ١٩٤٧/٥/١١-لا يمنع من ضمها علي أساس القرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ إذا توافرت شروط تطبيقه.**

(الطعن رقم ١٦٠ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٣/٢٨)

❖ **شرط التعادل بين الدرجتين السابقة واللاحقة:**

- **القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة اشتراط لضم مدة الخدمة السابقة أن تكون قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين الموظف فيها-إذا كانت المدة السابقة قد قضيت علي غير درجة وجب النظر إلي المرتب السابق ومرتب الدرجة التي يعاد التعيين فيها لإعمال شرط التعادل وفقا لما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا- إذا كان مرتب العامل خلال مدة العمل المطلوب ضمها هو ستة جنيهات ونصف وكانت تلك المدة قد قضيت أيان فترة العمل بقانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فإن شرط التعادل يعتبر متحققا إذا ما عين العامل في وظيفة مقرر لها الدرجة العاشرة وفقا لجدول الدرجات الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طالما أن هذا المرتب يعادل مرتب الدرجة التاسعة وفقا لدرجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي عودلت بالدرجة العاشرة من درجات القانون رقم ٤٦ وفقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤.**

(الطعن رقم ٧٧٨ لسنة ٢٠ق جلسة ١٩٧٨/١٢/١٧)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بشأن حساب مدد العمل السابقة- اشتراطه أن تكون مدة الخدمة المراد ضمها قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين الموظف فيها-لا وجه لهذا الشرط بالنسبة لمدد العمل السابقة التي تقضي في غير الحكومة والأشخاص الإدارية العامة لاختلاف نظم التعيين في هذه الجهات عنها في الحكومة والأشخاص الإدارية العامة-مثال مدة الخدمة التي قضيت في الاتحاد العام لرعاية الأحداث لا يشترط لضمها توافر شرط التعادل في الدرجة.**

(الطعن رقم ٢٠٤ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٧٨/٦/٢٥)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ (المادة الثانية-البند الأول فقرة "ب") شرط تعادل الدرجة-مناطه أن يكون التعادل متحققا بين المرتب السبق الذي كان يتقاضاه الموظف فعلا وأول مربوط الدرجة التي أعيد تعيينه فيها بالنظر إلي القواعد المعمول بها عند حصول إعادة التعيين-مثال-لا اعتداد بأحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٠/١٠/١٥ باعتبار مدة الخدمة التي قضيت في وظائف الدرجة الثانية فما فوقها في سلك المستخدمين الخارجين عن الهيئة كأنها مدد قضيت بالدرجة التاسعة إذ أن هذا القرار قد سقط في مجال التطبيق القانوني لتعارض أحكامه مع أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وجدول المرتبات المرافق له مما لا سبيل إلي إعمال القياس الذي أورده.

(الطعن رقم ٥٨٠ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٥/١٢)

- شرط تعادل بين الدرجتين السابقة واللاحقة-وجوب الاعتماد فيه بقيمة الدرجة اللاحقة في التاريخ الذي تحقق فيه للمدعي المركز القانوني الذي يسمح له بطلب ضم المدة السابقة-العبرة في ذلك بمتوسط المربوط.

(الطعن رقم ١٣٦٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/٣/١٣)

- الدرجة العمالية ٣٦٠/١٦٠ التي كان يشغلها المدعى باليومية خلال الفترة التي يطالب بضمها-لا تتعادل مع الدرجة التاسعة.

(الطعن رقم ١٣٦٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/٣/١٣)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدة العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة-شرط التعادل بين الدرجتين السابقة واللاحقة-يجب الاعتداد فيه بقيمة الدرجة اللاحقة في التاريخ الذي يتحقق فيه المركز القانوني الذي يسمح بطلب ضم المدة السابقة.

(الطعن رقم ٨٢٢ لسنة ٨ق جلسة ١٩٧٦/٢/٢٦)

- ضم المدد التي قضيت علي غير درجة أو باليومية أو علي بند الإعانات-اشتراط القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لضمها أن تكون قد قضيت في درجة معادلة للدرجة الحالية-العبرة في التعادل في هذه الحالة أن يكون المرتب السابق والدرجة التي حصل التعيين فيها.

(الطعن رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

- مدد الخدمة السابقة التي قضيت في الكادر المتوسط-ضمها عند تعيين الموظف في كادر أعلي-جوازه طبقا لقواعد حساب مدد الخدمة السابقة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-من شروطه أن تكون المدة السابقة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة في الكادر الأعلى.

(الطعن رقم ١٠٥٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

- المدد التي قضيت في كادر أدني أو علي اعتماد أو بالمكافأة الشهرية أو باليومية-ضمها طبقا للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-مشروط بأن تكون المدة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد التعيين فيها-حصول الموظف في المدة السابقة علي مكافأة شهرية قدرها خمسة جنيهات-يجعلها غير معادلة للدرجة التاسعة التي أعيد تعيينه فيها-أساس ذلك.

(الطعن رقم ٨٥٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/٥/٣١)

- شرط تعادل الدرجة في المدتين السابقتين والجديدة- توافره ولو كانت المدة السابقة قضيت علي اعتماد مادامت بمرتب يفوق بداية الدرجة في المدة الجديدة-وجوب الضم في هذه لحالة متى توافرت سائر شروط القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ القول بأن الضم في هذه الحالة جوازي-غير صحيح-أساس ذلك.

(الطعن رقم ٩٨٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١)

❖ ما يشترط في شرط إتحاد الكادرين:

- طلب ضم مدد الخدمة التي تقضي في الكادر المتوسط إلي مدة الخدمة في الكادر العالي-غير جائز بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١٢/٢٧-إجازة هذا الضم بالقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-شروطه-وجوب اتحاد الدرجة في الكادرين وتوافر الخبرة من العمل السابق-تقدير الخبرة منوط بلجنة شئون الموظفين المختصة.

(الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

- ضم المدة التي قضيت في الكادر المتوسط إلي مدة العمل بالكادر العالي في نفس الدرجة-عدم جوازه-الأصل العام هو الفصل بين الكادرين-تمسي قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/١٧ مع هذا الأصل-خروج قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ علي هذا الأصل-تقرير ضم المدد التي قضيت في الكادر المتوسط بشروط معينة-منها أن يكون العمل السابق قد أكتسب الموظف خبرة وتقدير ذلك إلي لجنة شئون الموظفين المختصة-لا محل لعرض الأمر علي هذه اللجنة في حالة الاتفاق التام بين عملي الموظف بالكادرين-قصر الضم علي المدة التي قضيت بعد الحصول علي المؤهل الذي عين الموظف أو نقل بمقتضاه إلي الكادر العالي.

(الطعن رقم ٤٠١ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤)

- شرط اتحاد الكادرين- عدن توافره إذا قضي العمل السابق بالكادر الكتابي المتوسط والعمل الجديد بالكادر الفني المتوسط.

(الطعن رقم ١٠٤٩ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

❖ شرط اتفاق طبيعة العمل مع العمل الجديد:

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بشأن ضم مدد الخدمة السابقة-شرط الرجوع إلي لجنة شئون الموظفين لتقرير ما إذا كان العمل السابق هو ذات العمل دون تغيير أو خلاف.

(الطعن رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابق في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة-اشتراط اتفاق طبيعة العمل السابقة مع العمل الجديد لضم المدد التي تقضي في العمل لدى حكومات الدول العربية-وإن يكون العمل السابق قد أكسب الموظف خبرة يفيد منها في عمله الجديد لضم مدة الخدمة السابقة في الحكومة أو أحد الأشخاص الإدارية العامة علي اعتماد-عمل المدعى لدى حكومة فلسطين العربية في وظيفة كاتب-وهي وظيفة كتابية-لا يتفق في طبيعته مع عمله

الجديد في وظيفة مخزنجي-وهي وظيفة فنية-عمله كذلك علي اعتماد في وظيفة كاتب لا يكسبه خبرة يفيد منها في عمله اللاحق في وظيفة مخزنجي.

(الطعن رقم ٨٩١ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/٣/٥)

- شرط اتحاد طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد-المقصود بهذا الشرط-أن يتماثل العملان وإن لم يتطابقا تطابقا تاما بحيث يؤدي ذلك إلي إفادة الموظف في عمله الجديدة من الخبرة التي اكتسبها من عمله السابق-عمل المدرس-يقوم علي تربية النشئ وتثقيفه وتهذيبه وتزويده بالمعلومات في مختلف ضروب المعرفة وتقويم كل انحراف أو اعوجاج-يختلف عن عمل الكاتب بالمحاكم الشرعية-انتفاء شرط اتحاد طبيعة العمل في هذه الحالة.

(الطعن رقم ٧٤ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١/٨)

- المدد التي قضيت في غير الحكومة والأشخاص الإدارية العامة-اشتراط القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لضمها اتفاق طبيعة العمل فيها مع طبيعة العمل في الحكومة-اختصاص لجنة شئون الموظفين بالتحقق من توافر هذا الشرط-لا يخل برقابة القضاء الإداري علي صحة سبب رفض الضم-أساس ذلك علي ضوء اختصاص القضاء الإداري بالمنازعات المتعلقة بضم مدد الخدمة السابقة.

(الطعنان رقمي ١٦٤٥، ١٣١٢ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٣)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨-تفرقته في الحكم بين مدد العمل السابقة في الحكومة أو الأشخاص الإدارية العامة التي تقضي في درجة معادلة بذات الكادر وبين تلك التي تقضي في كادر أدني أو علي اعتماد أو بالمكافأة الشهرية أو باليومية-إجازته ضم الأولي وحسابها كاملة دون قيد أو شرط-لا محل لاستلزام شرط اتحاد طبيعة العمل بالنسبة لهذه المدة مع العمل الحالي-مثال.

(الطعن رقم ٩٠٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

- شرط اتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد-لا يعني تمام التطابق والتحاذي من جميع الوجوه-يكفي أن يكون العمل السابق بحسب الاستعداد فيه والتأهيل له متماثلا مع العمل الحالي-يجوز ضم مدة الخدمة في العمل الأقل-مثال ذلك المدة التي تقضي في عمل فني بالقياس إلي مدة الخدمة في عمل كتابي أو إداري وإن كان العكس غير لازم-قيام التماثل المطلوب بين وظيفة مدرسة بمدرسة الفرنسيسكان الإعدادية تساعد في أعمال السكرتارية ووظيفة كاتبة وضابطة.

(الطعن رقم ١٣٨٨ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

- إن عمل مدرس الحساب بالمدارس الأولية يختلف في طبيعته عن عمل الصراف.

(الطعن رقم ٣٩١ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٠/٥/٢٤)

- شرط اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته-المقصود به تماثل العملين لا تطابقهما من كافة الوجوه-توافر هذا الشرط بين عمل المدرس وعمل رئيس وحدة اجتماعية.

(الطعن رقم ١٣٦٩ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢٠)

- **شرط تماثل العمل السابق مع العمل الجديد-عدم توافره إذا كان العمل السابق هو عمل كاتب بوزارة العدل والعمل الجديد هو عمل مدرس بوزارة التربية والتعليم-أساس ذلك.**

(الطعن رقم ١٠٤٩ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

- **القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – شرط اتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد – لا يتوافر بالنسبة إلى عمل الخبير الزراعي عند التحاقه بوظيفة مدرس علوم وأحياء بالمدارس الثانوية – العملان وإن اشتركا في بعض النواحي العلمية إلا أنهما متباعدان في المستوى والاختصاص.**

(الطعن رقم ١٥١٦ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١٢/٥)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨، شرط اتفاق طبيعة العمل – تخلفه إذا كانت المدة السابقة قد قضيت بوظيفة كاتب بشركة السكر والعمل الجديد موزعاً بهيئة البريد.**

(طعن ٩٠٨ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/١١/٢٧)

- **شرط اتفاق طبيعة العمل الجديد – يتوافر بالنسبة إلى اشتغال المهندس الزراعي بالأعمال الزراعية في أرضه عند التحاقه بوظيفة مدرس للرياضة أو العلوم أو مدرس للزراعة.**

(طعن ٥٧١ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٣/١/٢١)

- **شرط اتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد – يتوافر بالنسبة إلى عمل المهندس الزراعي عند التحاقه بوظيفة مدرس للرياضة والعلوم أو بوظيفة كدرس للزراعة – للقضاء الإداري أن يراقب ما تنتهي إليه لجنة شئون الموظفين في تقرير هذا الشرط.**

(طعن رقم ٥٧١ لسنة ١٤ق – جلسة ١٩٧٣/١/٢١)

- **شرط اتفاق العمل السابق في طبيعته مع العمل الجديد – يتوافر إذا كان العمل السابق في شركة الغزل والنسيج ويلزم لمباشرته الحصول على شهادة إتمام الدراسة بالمدارس الصناعية، وكان العمل الجديد هو مدرس تربية فنية بالمؤهل ذاته.**

(طعن ٦٣٣ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٢/١١/٢٦)

❖ **حساب المدد السابقة طبقاً للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥:**

- **اعتد المشرع في حساب مدة الخدمة طبقاً لقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام بالمدد التي قضيت في المشروعات أو المنشآت التي آلت أو تؤول ملكيتها للدولة – أثر ذلك: الاعتداد بالمدد السابقة التي قضيت بدار التحرير للطباعة والنشر – أساس ذلك: أنها آلت إلى الدولة ممثلة في مجلس الشورى باعتبارها من ملحقات المؤسسات الصحفية طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٠.**

(الطعن رقم ٢١٤٦ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٧/٢/٨)

- **حساب مدد الخدمة السابقة وفقاً لنص المادة (١٨) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ليس ضماً لهذه المدد في أقدمية الدرجة وإنما هو حساب عند تطبيق**

الجداول المرفقة بالقانون والخاصة بالترقية عند استكمال مدة خدمة كلية معينة – الجهات المنصوص عليها بهذه المادة كلها جهات داخل البلاد – أثر ذلك: عدم جواز ضم مدة دراسة قضيت خارج البلاد.

الطعن رقم ٦٩٧ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٦/١/٢٦)

- أدخل المشرع في حساب مدد الخدمة الكلية المنصوص عليها في المادة (١٨) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المدد التي قضيت في منشأة آلت أو تؤول ملكيتها إلى الدولة – مفهوم المنشأة ينصرف إلى ذلك الكيان المشتمل على عناصر تخضع لتنظيم معين بهدف تحقيق الغرض المنشود منها – يستفاد من تعداد نص المادة (١٨) للجهات الواردة به أن هناك صفة مشتركة وطبيعة مميزة تجمع بينهما هي وجود تنظيم وكيان مميز لكل منها ويتضح ذلك في المجالس المحلية والمرافق العامة والشركات وإدارات الأوقاف الخيرية أما المشروعات والمنشآت فإن استلزام مثل هذا التنظيم والكيان بالنسبة لها أمر يعترضه مسلك المشرع فبعد أن ذكر لها شخصية معنوية وكيان خاص به أردف عليها المنشآت والمشروعات – أثر ذلك: يجب أن تكون هذه المنشآت والمشروعات من ذات جنس ما سبق تعداده بأن يكون لها ذات الوصف وذات الطبيعة وأن تؤول إلى الدولة بكامل كيانها وتنظيمها – المنشآت والمعسكرات والمطارات الواردة على سبيل الحصر باتفاقية الجلاء المبرمة بين حكومتي مصر وبريطانيا بتاريخ ١٩٥٤/١٠/١٩ آلت ملكيتها إلى الدولة مفرغة من أي كيان قانوني أو تنظيم خاص واقتصرت الأيلولة على العناصر المادية لهذه المنشآت والعقارات – اصطلاح "المنشآت" الواردة بالمادة (١٨) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ لا يصدق على ما آل إلى الحكومة المصرية بمقتض اتفاقية الجلاء.

(الطعن رقم ١٨٤٥ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١١/٢٤)

❖ حساب ضم المدد السابقة طبقاً للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥:

- قرر المشرع صراحة أن من يجند من الموظفين ومن يلحق بالخدمة أثناء تجنيده تعتبر مدة التجنيد التي يمضيها شأنها شأن الخدمة الفعلية – مؤدى ذلك: يترتب على مدة الخدمة العسكرية ما يترتب على مدة الخدمة الفعلية من آثار كالترقيات والعلاوات والأقدمية – استهدف المشرع من ذلك ألا يضار المجند وألا يصبح في وضع أسوأ من قرينه بسبب التجنيد – استهدف المشرع بصفة عامة أن تكون الخدمة العسكرية سبباً لتفضيل من أداها على من لم ينل شرف هذا الأداء.

(طعن رقم ٨٢٦ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٥/١١/٩)

❖ حساب المدد السابقة طبقاً للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤:

- التفسير الصحيح لحكم المادة الأولى من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ هو أن المشرع أراد أن يطبق على موظفي الحكومة الذين أعيد تعيينهم بعد العمل بقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحتى العمل بالقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ قواعد ضم مدد الخدمة السابقة التي هي أكثر تيسيراً من القواعد التي كان يتضمنها القرار الواجب التطبيق وفقاً لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – أساس ذلك: أن القواعد السابقة كانت تتطلب توافر شروط اتحاد الدرجة والكادر وطبيعة

العمل، و هي شروط من الصعب توافر ها في كل حين وتحول دون حساب مدد الخدمة السابقة لكل موظفي الكادر المتوسط الذين يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ويعينون في الكادر العالي – المشرع تبنى بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ قاعدة أخرى أكثر تيسيراً من حيث الشروط اللازمة لضم مدد الخدمة السابقة فاستعاد أحكام القرارين كانا قد ألغيا منذ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صادرين من مجلس الوزراء في ٨/٢٠ و ١٩٥٠/١٠/١٥ لأنهما يقضيان بضم مدد الخدمة السابقة بالحكومة ولو قضيت على غير درجة أو في كادر أدنى في درجة أدنى – أثر ذلك استبعاد فكرة أن يكون القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ تشريعاً تفسيرياً لقراري مجلس الوزراء المشار إليهما بعد أن سقطا في مجال التطبيق القانوني لتعارض أحكامهما مع القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقرارات المنفذة له.

(طعن رقم ٥٣٨ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٥/١٢/١٥)

❖ تعديل طلب لضم مدة الخدمة السابقة:

- أناط المشرع بشئون العاملين حساب مدد الخدمة السابقة التي قضاها العامل في إحدى الجهات المحددة بالمادة (١٨) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ضمن مدة الخدمة الكلية بناء على الطلب الذي يقدمه العامل إلى هذه اللجنة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أو حتى ١٩٧٧/٩/١٩ أو حتى ١٩٧٨/٨/٧ (المواعيد التي حددها المشرع لتقديم طلبات ضم مدد الخدمة السابقة) يغني عن تقديم الطلب في المواعيد السابقة أن تكون مدة الخدمة السابقة ثابتة بملف خدمة العامل في المواعيد المذكورة.

(الطعن رقم ٢٤٥٩ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/٣/٨)

- يتعين طبقاً لنص المادة ٣ من القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أن يقدم طلب ضم مدة الخدمة مشفوعاً بالمستندات في الميعاد المحدد – إذا فوت الطالب على نفسه الميعاد بالنسبة للطلب أو المستندات يسقط حقه في ضم مدة الخدمة – لا محل لاشتراط تقديم المستندات متى كانت في حوزة الإدارة أو حالت دون تقديمها قوة قاهرة.

(طعن رقم ١٦١٠ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/١٢/١٧)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – وجوب أن يتقدم الموظف لطلب الضم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القرار – قرار رئيس الجمهورية ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ بفتح ميعاد جديد لطلب حساب مدد الخدمة السابقة – إقامة المدعي دعواه قبل ٥ مارس سنة ١٩٦٢ تاريخ العمل بالقرار المذكور – تغني عن تقديم طلب جديد يضم هذه المدة وتقوم مقامه.

(طعن رقم ١٢٤٢ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/٣/١٨)

- النص في المادة الثالثة من القرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على سقوط حق الموظف في طلب ضم مدة العمل السابقة إذا لم يتقدم بطلب لضمها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره – رفع الموظف قبل صدور هذا القرار دعوى للمطالبة بضم

مدد الخدمة السابقة وتصميمه على طلباته بعد صدور القرار المذكور بعد أن توافرت فيه شروط تطبيقه – ذلك يغني عن تقديم طلب الضم.

(الطعن ٧٧٥ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٩/٣/٢١)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن ضم مدد الخدمة السابقة – تحديده موعداً لتقديم طلبات الضم – الأثر المترتب على عدم تقديم الطلبات في الميعاد المحدد – هو سقوط حق الموظف في الضم نهائياً وبالتالي حقه في الطعن في قرارات الترقية التي تتم على أساس أقدميته دون الضم – انفتاح مهلة جديدة لطلبات الضم بالقرار الجمهوري رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ – لا يعني إجازة الطعن في قرارات الترقية السابقة على صدوره – السند في ذلك أن الحق في الضم الذي يخول الطعن المذكور لم ينشأ إلا بصدور هذا القرار الأخير بعد أن سقط نهائياً.

(طعن ١١٧٤ لسنة ٩ ق جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

❖ يشترط لضم مدد الأعمال الحرة أن يصدر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة:

- الفقرة السادسة من المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة تشترط لضم مدد الأعمال الحرة أن يصدر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة – مدد العمل في الزراعة بعد الحصول على المؤهل العلمي يجوز الاعتداد بها عند تطبيق أحكام القرار الجمهوري المشار إليه ولو كان العمل لحسابه الخاص – أساس ذلك صدور القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٤٩ بإنشاء نقابة المهن الزراعية.

(الطعن رقم ٣٥٥ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٧٩/٣/١١)

- اشتغال المهندس الزراعي بالأعمال الزراعية في أرضه – يعتبر من قبيل ممارسة الأعمال الحرة الصادرة بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة عند تطبيق أحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨.

(الطعن رقم ٥٧١ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٣/١/٢١)

- تنظيم المهن الزراعية بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٤٩ – الاعتداد بهذا التنظيم وحده عند تحديد الأعمال الزراعية التي تعتبر من قبيل الأعمال الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة في تطبيق القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – لا يشترط في الأعمال الزراعية التي تحسب مدة الاشتغال بها أن تكون محظورة على غير المهندس الزراعي كما لا يشترط فيها أن تكون ممارستها بعد صدور القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٤٩.

(الطعن رقم ٣٩٦ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٢/٥/٢٨)

- مؤدى نص الفقرة ٦ من المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة أنه يشترط لضم مدد الأعمال الحرة أن يصدر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة – يستوي بعد توافر هذا الشرط أن يقوم الشخص بالعمل الحر لنفسه أو أن يؤديه لحساب الغير طالما أنه يزاول مهنته ذاتها لتوافر حكمة

ضم المدة في الحالتين بأن يكون العمل السابق قد أكسب الموظف خبرة يفيد منها في عمله الجديد – لا وجه لحساب مدد العمل السابقة كل على حدة – أساس ذلك أنه يستفاد من البند ٤ من المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار إله وجوب حساب ثلاثة أرباع جميع هذه المدد سواء كانت متصلة أو منفصلة مادامت تزيد في مجموعها على سنتين دون تطلب زيادة كل منها على حدة على سنتين .

(طعن رقم ٥٩٥ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٦/٦/٦)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة – يلزم لحساب مدد الأعمال السابقة في المهن الحرة في الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة طبقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أن تكون المهن منظمة بقانون من قوانين الدولة – مهنة المحاسبة والمراجعة من المهن الحرة التي تكفل المشرع بتنظيم مزاولتها – يترتب على ذلك أنه يلزم لحساب مدة العمل السابقة فيها أن تكون ممارستها قد تمت على مقتضى أحكام القانون الصادر بتنظيمها – إذا ثبت أن أحد العاملين كان يعمل في مكتب محاسبة دون أن يكون مقيدا في نقابة المحاسبين والمراجعين فإنه لا يجوز حساب مدة خدمته السابقة في هذا المكتب طبقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .

(ملف ٣٧٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٧٥/١١/١٢)

❖ يشترط لضم مدة الخدمة السابقة ألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة هو سوء السلوك أو صدور قرار تأديبي ضده :

- خلو القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ من شرط ألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا مانعا من التوظف أو سوء السلوك – يتعين مع ذلك للإفادة من القواعد التنظيمية الخاصة بضم مدد الخدمة الصادرة في ظل أحكام قانون نظام موظفي الدولة ومن بينها القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا – أساس ذلك .

(طعن رقم ١٠٥٣ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/٥/٧)

- حساب مدة الخدمة السابقة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – من شروطه ألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة هو سوء السلوك أو صدور حكم مانع من التوظف أو قرار تأديبي – عدم النص على ذلك صراحة في القرار لا يعني الإعفاء منه ، إذ الشرط وارد في القرارات السابقة كلها ، كما أنه مما لا يملك القرار التجاوز عنه – مخالفته ذلك لحدود التفويض صدر بالاستناد إليه والمنصوص عليه في المادتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون التوظف .

(طعن رقم ١٦٨٩ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/٦/١٩)

❖ الآثار التي تترتب على ضم مدة الخدمة السابقة :

(١) يجب صرف الفروق المالية في حالة ضم مدة الخدمة :

- مدة خدمة سابقة – ضمها – صرف الفروق المترتبة على ذلك وفقا للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – يكون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية لا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٨٣ لسنة ١٩٥٦ .

(فتوى رقم ١٣ في ١٩٦٠/١/٦)

(٢) حساب الأقدمية :

- ضم مدد خدمة سابقة طبقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – تحديد الدرجة التي يعين فيها الموظف وتقرير الأقدمية فيها على مقتضى قواعد ذلك القرار – يؤدي الى ترتيب الآثار التي تتفرغ على القديمة الفعلية بما في ذلك اعتبار الموظف الذي تضم له مدة خدمة سابقة أسبق ممن يلونه في الأقدمية في أولى درجات التعيين إذ كان هؤلاء قد رقوا معه الى الدرجات التالية في تاريخ واحد .

(فتوى رقم ٢٠٥ في ١٩٦١/٣/٦)

(٣) الترقيـة :

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨بشأن حساب مدد الخدمة السابقة – حساب المدة طبقا له واجب ، أما افترض ترقية الموظف كل خمس سنوات على الأقل من المدة المحسوبة فهو أمر جوازى .

(طعن رقم ٦٦١ لسنة ٨قجلسة ١٩٦٦/٣/٦)

- القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – يترتب على ضم مدة الخدمة السابقة أن يتحدد المركز القانوني للموظف – ينفتح من تاريخ ذلك ميعاد الطعن في قرارات الترقية الصادرة قبل قرار الضم .

(طعن رقم ٧١٦ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٢/٧)

❖ الترقية الافتراضية لا يجوز إعمالها إلا عند التعيين أو في تاريخ معاصر له :

- تسوية طبقا للمادة الرابعة من القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – إعمال الإدارة رخصتها في حساب ترقيان فرضية لمدد خدمة سابقة ومحسوبة من التاريخ الفرضي – لا يجوز إعمالها إلا عند التعيين أو في تاريخ معاصر له .

(طعن رقم ٤٩ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٢/١/١٠)

- نص المادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على جواز افتراض ترقية الموظف كل خمس سنوات على الأقل من مدة الخدمة السابقة التي تحسب في تقدير الدرجة والمرتب – حكم جوازى متروك أمره لتقدير جهة الإدارة – إعمال هذا الحكم مشروط بأن يكون عند التعيين .

(طعن رقم ١١٠٨ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٣/٦/١٠)

- المادة الخامسة من القرار الجمهوري ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – التفسير السليم لحكمها هو عدم جواز تعيين الموظف الذي تضم له مدة خدمة سابقة في درجة أعلى مما وصل إليه زملاؤه ممن يتفق تاريخ تعيينهم في الحكومية مع تاريخ رد أقدميته نتيجة الضم – عدم جواز اعتبار هذا الموظف مرقى ترقية افتراضية في تاريخ أسبق من تاريخ ترقية زملائه المشار إليهم .

(طعن رقم ٩٠٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٥/٦)

- قرار ضم مدد الخدمة السابقة وفقا للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – حظر تعيين الموظف الذي تضم له مدة خدمة سابقة ، في درجة أعلى مما وصل إليه زملاؤه ممن يتفق تاريخ تعيينهم في الحكومية مع التاريخ الذي ترد إليه أقديمته بمقتضى الذم – عدم جواز اعتباره مرقى الى الدرجة التي ستحقها بالتطبيق لقاعدة

الترقيات الافتراضية في تاريخ أسبق من تاريخ ترقية زملائه المشار إليهم الى هذه الدرجة – وجوب وضع الموظف في ترتيب الدرجة بين زملائه في الوزارة على أساس الأقدمية الاعتبارية التي حققها له الضم – إفادته تبعا عند ترتيب الأقدمية في الدرجات التالية التي يكون قد رقى إليها ترقية عادية خلال مدة خدمته الفعلية – وجوب اعتباره أسبق في ترتيب الدرجة من الموظفين الذين رقوا معه ممن يلونه في الدرجة السابقة أو ما قبلها بعد ضم مدد الخدمة السابقة .

(طعن رقم ١٧١٤ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٤/١٨)

- **ويشترط للإفادة من قرارات ضم مدد الخدمة السابقة أن يكون عند الضم على درجة داخلة في الهيئة وأن يتحد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته :**
- **قرارات حساب مدد الخدمة قد استهدفت تسوية حالات خاصة بشروط معينة في فترة محددة – شرط إفادة الموظف من أى منها بالشروط الواردة بها أن يكون عند الضم على درجة داخلة في الهيئة ، وأن يتحد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته .**

(طعن رقم ١٧٧٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

- **طلب ضم الخدمة السابقة وترتيب الآثار القانونية عليه – غير جائز مادام الموظف لم يعين على درجة مالية أو يصحح وضعا تلقائيا أو قضائيا – مثال بالنسبة لموظف يطلب ضم مدة خدمته السابقة بالتعليم الحر وفقا للقانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ وقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥١/١/٢٥ – عدم جوازه طالما لم يصدر قرار بتعيينه على درجة سواء كان هذا القرار تنفيذا للقانون سالف الذكر أو لأى قانون آخر منظم لضم مدة الخدمة السابقة أو كان قرارا بتعيين مبتدأ .**

(طعن رقم ١٩٩٥ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٧)

- **شرط الإفادة من القرارات الصادرة في شأن ضم مدد الخدمة السابقة أن يكون الموظف حاصلا على مؤهل دراسي وموجودا عمد الضم على الدرجة داخل الهيئة .**

(طعن رقم ١٤٢ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/٩)

- **اشتراط عدم سابقة اشتغال المرشح بأية وظيفة حكومية عند الإعلان عن شغل إحدى الوظائف – إخفاء الموظف سابقة اشتغاله بقصد التحلل من هذا القيد – لا يحول دون إعمال القواعد الخاصة بضم مدد في شأنه متى توافرت شروط الإفادة منها .**

(طعن رقم ١٢٠٠ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦)

- **قيام ضم مدة الخدمة السابقة على فكرة أساسية هى الإفادة من الخبرة التي اكتسبها الموظف من العمل السابق – ضم مدة الخدمة عند توافر هذه الخبرة ولو اختلف الكادرين .**

(طعن رقم ١٠٤٩ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

- **عدم جواز ضم مدة الفصل من الخدمة مادام العامل لم يؤد عملا خلالها ولو استحق عنها تعويضا .**

(طعن رقم ١٧٣ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٤/٣/٣)

- ❖ **حساب مدة الخدمة السابقة في الأقدمية لا يعطى الموظف حقا في الطعن في قرارات الترقية الصادرة في هذه المادة :**

- ضم مدة خدمة سابقة تطبيقا لقاعدة تنظيمية – لا يسوغ الطعن بإلغاء قارات ترقية تمت قبل ترتيب تلك القواعد التنظيمية .

(طعن ٧١٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٦٥/٢/٧)

- الطعن في قرارات الترقية بالاستناد الى طلب ضم مدة الخدمة السابقة – يدور وجودا وعدما مع أحقية الطالب في الضم .

(طعن رقم ٣٩٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

- ضم مدة خدمة سابقة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣٠ أغسطس سنة ١٩٥٠ – لا يجوز الاستناد إليها في الطعن في قرار الترقية الصادر في ١٩٥٠/٩/٣٠ والذي نص فيه على سريان الترقية من أول أغسطس سنة ١٩٥٠ .

(طعن رقم ١٢٠٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/١١/٦)

- الطعن في الترقية استنادا الى ضم مدد الخدمة السابقة – ضم مدد الخدمة البقة – أثره – انفساح مجال الطعن في قرارات الترقية الصادرة قبل تمامه ولو مضى على نشر هذه القرارات أو إعلانها أكثر من ستين يوما – شرط ذلك أن تكون قرارات الترقية قد صدرت في ظل القواعد التنظيمية التي تم ضم مدة الخدمة السابقة وفقا لها .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/١/٢)

- حساب مدة الخدمة السابقة في الأقدمية لا يعطى الموظف حقا في الطعن في قرارات الترقية الصادرة في هذه المادة – أساس ذلك هو عدم تمتعه بأى حق في مزاحمة المرشحين للترقية في ذاك الوقت – عدم أحقيته في ذلك إلا بصدور قرار يحدد مركزه القانوني بين هؤلاء المرشحين .

(طعن رقم ٤٦٨ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/١٧)

- وجوب تعادل الدرجة في المدتين لسابقة والجديدة .

(طعن رقم ٩٨٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١)

- ضم مدة الخدمة السابقة طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ يفسح للعامل مجالا للطعن في قرارات الترقية الصادرة في ظل العمل بأحكام القرار الجمهوري المشار إليه في ١٩٥٩/٣/٢٠ – عدم جواز لطعن في قرار الترقية الصادر في ذات يوم العمل بأحكام ذلك القرار الجمهوري .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٣/٢٤)

❖ المدة السابقة وكيفية إثباتها :

- مدة الاشتغال بالمدارس الحرة – إثباتها – الشهادات التي يقدمها الموظفون بسابقة اشتغالهم – التحقق منها بالبحث في ملفات المدارس الواردة في الشهادات وتبين الخدمة في مدرستين من هذه المدارس في بعض المدد – اعتبار ذلك قرينة مطمئنة على صحة ما ورد بالشهادات وإن لم تثبت جميع المدد الواردة بها – ليس عدلا أن يضار الموظف بعدم إجراء لبحث والتحقق في الوقت المناسب – عدم العثور بملفات الوزارة الخاصة بإحدى المدارس على عقد بالاستخدام سابق على تاريخ نفاذ القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٣٤ بشأن تنظيم المدارس الحرة – لا ينال من القرينة المشار إليها لعدم انتظام القيد والتسجيل بملفات هذه المدارس .

(طعن رقم ٨٨٦ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/٣/٦)

- مدد الاشتغال بالمدارس الحرة – الشهادات التي تتعلق بإثبات حرية جهة الإدارة في تقدير صحتها – مشروط بأن تكون النتيجة التي انتهت إليها مما تؤدي إليه الوقائع بالأوراق .

(طعن رقم ٨٨٦ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/٣/٦)

- تقدير قيمة الشهادات الدالة على الخدمة السابقة ، في حالة ضياع الملفات والسجلات المؤيدة ذلك ، يخضع لسلطة الإدارة – لا معقب على هذه السلطة من القضاء مادام تقديرها سليما ومستخلصا استخلاصا سائغا مما هو ثابت في هذه الشهادات .

(طعن رقم ١٤٩٢ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

- ثبوت مدة خدمة العامل بمستندات الشركة التي كان يعمل بها – يعتبر دليلا كافيا لإثباتها لا يغير من ذلك أن هذه المستندات أوراق عادية بعضها موقع بقلم رصاص .

(طعن رقم ٦٣٣ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٢/١١/٢٦)

- تقدير الشهادات الدالة على مدة الخبرة السابقة أمر لا معقب على جهة الإدارة فيه مادام قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٧٦ لسنة ٢٢ق جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

- شهادات المعاصرين عن مدد الخدمة السابقة عن دليل يحتمل الصدق وعدمه ولا تنهض بذاتها قرينة قاطعة في إثبات صحة ما تضمنته – جهة الإدارية هى صاحبة الرأى في تقدير قيمتها – ليس القضاء الإداري أن يستأنف النظر فيما قام لدى جهة الإدارة من دلائل إثبات أو نفى في خصوص صحة أو عدم قيام الواقعة المراد التدليل عليها بهذه الشهادات .

(طعن رقم ١٤٦٧ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٩/٢/٩)

❖ أثر خطأ الإدارة في عدم مراعاة ضم مدة الخدمة السابقة :

- قيام الجهة الإدارية بوضع موظفيها في الوظائف والمهن والمجموعات المالية المعتمدة في الميزانية بمراعاة مؤهلاتهم وطبيعة أعمالهم وكفاءتهم ومدد خدمتهم – عدم اعتبار هذا الإجراء من قبيل التسويات لعدم استناده الى قاعدة تنظيمية عامة – عدم جواز الطعن عليه إلا إذا ثبت سوء استعمال السلطة – خطأ الإدارة في عدم مراعاة مدة الخدمة السابقة لأحد الموظفين وهى بصدد توزيعهم لا يضر بالموظف – تصدى المحكمة لتحديد الدرجة التي ستحقها هذا الموظف بالنسبة لزملائه .

(طعن رقم ١٦٣٣ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٧)

❖ مدد العمل التي يجوز ضمنها هى المدد اللاحقة لتمام التعيين في الوظيفة :

- إن مدد العمل السابقة في الحكومة التي يجوز ضمها طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٩ هى المدد اللاحقة لتمام التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية ممن يملك التعيين – قيام العامل بالعمل لا يسبغ عليه صفة الموظف المعين في خدمة الحكومة قانونا لعدم انعقاد رابطة التوظف قانونا .

(طعن رقم ٣٩٧ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٨/٣/٥)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ شرط الإفادة من قواعد حساب مدد الخدمة السابقة في حالات الموظفين المؤهلين الموجودين في خدمة الحكومة في سلك

الدرجات ، أن يكون الحصول على المؤهل الدراسي سابقا على تاريخ الالتحاق بالخدمة في المدة السابقة – في حالة إعادة التعيين على أساس مؤهل دراسي آخر يشترط أن يتفق المؤهلان السابق واللاحق في طبيعتهما وألا يقل تقدير المؤهل الأول عن تقدير المؤهل الآخر.

(طعن رقم ٧٣٧ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٩/٣/١٦)

❖ **عدم ضم مدد الخدمة السابقة على موظفي إدارة المخابرات العامة :**

- عدم انطباق قواعد ضم مدد الخدمة السابقة التي تضمنها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على موظفي إدارة المخابرات العامة- أساس ذلك - القانون رقم ٣٢٣ لسنة ١٩٥٥ بنظام إدارة المخابرات العامة تضمن نظاما وظيفيا متكاملا بالنسبة للعاملين بإدارة المخابرات العامة وقواعد خاصة بالأقدمية تغاير وتتميز عن الأحكام التي تضمنها قانون نظام موظفي الدولة الأمر الذي يترتب عليه عدم انطباق أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له على الخاضعين لقانون المخابرات العامة وبالتالي عدم انطباق قواعد ضم مدد الخدمة السابقة التي تضمنها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ عليهم .

(طعن رقم ٣٧٩ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٧٥/٦/١٥)

❖ **لا يجوز ضم مدة الخدمة السابقة في مكاتب السمسرة :**

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – قضاء مدة الخدمة السابقة في أحد مكاتب السمسرة بالبورصة – لا يجوز ضمه لعدم ورود مكاتب السمسرة ضمن الجهات المنصوص عليها في القرار المشار إليه .

(ملف ١٦٩/١/٨٦ جلسة ١٩٦٥/٨/٤)

❖ **ما يشترط لضم مدة الخدمة :**

- مدة الخدمة التي تقضي بدون أجر – لا يجوز ضمها .

(طعنى ٣٨٥ ، ٨٦٧ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

- القانون ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – عدم توفر شروطه بالنسبة للفترة التي لا تصرف عنها مكافأة إعمالا للقاعدة التنظيمية التي وضعتها وزارة التربية والتعليم فيما يتعلق بمن نقلوا الى بند المكافآت استيفاء مسوغات التعيين في خلال المهلة المنصوص عليها في القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ .

(طعن رقم ٨٧٩ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٩/٣/٣٠)

❖ **سنة لخريجي مدارس الفنون والصنايع لا يجوز ضمها :**

- خريجو مدرسة الفنون والصنايع – مدة السنة التمرينية المنصوص عليها في المادة ٤ من اللائحة المؤقتة لمدرسة الفنون والصنايع – اعتبارها داخلة في مدة الدراسة اللازمة للحصول على المؤهل – أثر ذلك – عدم جواز ضمها طبقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .

(طعن رقم ١٦٤٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/٦/٧)

❖ **حساب ضم مدة الخدمة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ :**

- عدم تقديم طلب ضم مدة الخدمة السابقة في الميعاد المحدد بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – عدم تقديم الطلب في الميعاد المحدد بقرار رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ عدم جواز الضم ولو قدم طلب قبل القرار الأخير .

(طعن رقم ٢١٤ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٤/٣/٢٣)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ قد اقتصر على فتح ميعاد جديد لمن فاتهم الانتفاع بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ولم يتضمن تجديدا للمهلة المنصوص عليها فيه – وجوب تقديم طلب خلال الأجل المحدد في القرار رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ – لا يغني عن ذلك سبق تقديم طلب قبل العمل بهذا القرار وبعد فوات الميعاد المنصوص عليه في القرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .

(طعن رقم ١٥ق جلسة ١٩٧٣/٥/٦)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ قد انفتح به ميعاد جديد لتقديم طلبات ضم مدد الخدمة ولم يتضمن تجديدا للمهلة المنصوص عليها في القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – أثر تقديم الموظف طلب ضم مدة الخدمة السابقة خلال المهلة الجديدة هوز أن يتحقق له ضم هذه المدة السابقة وفيما وراء ذلك لا يجوز له الطعن في قرارات الترقية التي صدرت قبل العمل بهذا القانون .

(طعن رقم ٢٠٣ لسنة ١ق جلسة ١٩٦٩/١١/١٦)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – افتتاح ميعاد جديد مدته ثلاثة أشهر للاستفادة من أحكامه وذلك بموجب القرار الجمهوري رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ – انتهاء هذا الميعاد الجديد قبل الفصل في الدعوى التي أقامها المدعى للاستفادة من أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٥/٣/٥ – دعوى المدعى لا تغني عن ضرورة تقديم طلب خلال الميعاد للاستفادة من أحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – أساس ذلك – عدم إمكان صرف قصد المدعى الضمني الى غير ما اتجه إليه قصده الصريح .

(طعن رقم ١٣٩ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٢/١٨)

- القرار الجمهوري رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ – منحه ميعادا جديدا لطلب الضم ينتهي بانقضاء ثلاثة شهر من تاريخ العمل به وإلا سقط الحق في حساب هذه المدد – رفع الدعوى قبل ذلك في هذا الخصوص يغني عن تقديم طلب جديد ويقوم مقامه – استلزام طلب جديد أصبح غير ذي موضوع .

(طعن رقم ١٣٩٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

❖ حساب ضم مدد الخدمة السابقة طبقا لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ :

- ضم مدة الخدمة السابقة وحسابها في أقدمية الدرجة طبقا لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين بالدولة - هذا القانون صدر ليواجه حالات ثلاث فئات من العاملين – في تطبيق المادة ٤ من هذا القانون يدخل في حساب الأقدمية مدد الخدمة التي قضيت بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها من تاريخ ضمها للقطاع العام بشرط أن تكون مدد الخدمة متصلة – حساب مدد الخدمة السابقة في القطاع العام طبقا لأحكام هذا القانون لا يرتبط بوجوب توافر الشروط المقررة في قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .

(ملف ٢٦٠/١/٨٦ جلسة ١٩٧٢/٩/٢٠)

❖ حساب ضم مدة الخدمة السابقة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ :

- إذا توافرت في المفصول شرطا الإفادة من أحكام القرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ اعتبرت خدمته عند الإعادة متصلة .

(طعن رقم ٢٥٦ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٤/١/١٥)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور قرار بالعفو عنهم – مناط الإفادة من هذا القرار هو انتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه في إحدى القضايا السياسية – عدم انطباق ذلك على من تنتهي خدمتهم بسبب الفصل عن غير الطريق التأديبي حتى ولو كانوا قد اتهموا في قضايا سياسية وأدينوا بسببها – القواعد الواجبة التطبيق في هذه الحالة هى ما تضمنتها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ وكذا القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة المفصولين بغير الطريق التأديبي الى وظائفهم .

(طعن رقم ٥٩٢ لسنة ٢٢ق جلسة ١٩٧٨/٥/٢١)

- المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ في شأن حساب مدد الفصل لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور قرار العفو عنهم تقضي بأن تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عفو عنهم ويعادون الى الخدمة بعد انتهائها نتيجة للحكم عليهم في قضايا سياسية ويطبق ذلك على من سبق إعادتهم الى الخدمة قبل صدور هذا القرار – امتداد أثر هذا القرار ليسع المعتقلين سياسيا وأفرج عنهم وكان الاعتقال سببا في إنهاء خدمتهم وذلك لاتحاد العلة – الفصل بغير الطريق التأديبي إذا صدر وكان سببه الاعتقال لأسباب سياسية هو كالفصل تبعا للحكم على الشخص بعقوبة جنائية في مثل هذه الجرائم .

(طعن رقم ١١٧٨ لسنة ٢٠ق جلسة ١٩٨٠٢/١/٢٧)

❖ حساب ضم مدة الخدمة طبقا للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ :

- القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ – نصه على سريان قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ٢٠ أغسطس سنة ١٩٥٠ ، ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠ على المعينين بعد ١٩٥٢/٧/١ – مناطه أن يكون التعيين قد تم قبل العمل بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .

(طعن رقم ٥٨٠ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٥/١٢)

- القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ أتى بقاعدة جديدة – مؤداها تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ٢٠ من أغسطس و١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠ على التعيين الحاصل بعد ١٩٥٢/٧/١ – أحكام هذين القرارين – تسوغ لمدعى ضم مدة خدمته باليومية في حساب أقدمية الدرجة التاسعة أيا كانت طبيعة هذه المدد – لا يترتب على هذا الضم أية زيادة في الماهية – الأقدمية المترتبة عليه – لا تسوغ الطعن في القرارات السابق صدورها على تاريخ العمل بهذا القانون .

(طعن رقم ١٣٦٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/٣/١٣)

- **القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ – الإفادة منه لا تعني جواز الطعن في قرارات الترقية السابقة على تاريخ نفاذه – دليل ذلك أنه لا تلازم بين إباحة الرجعية في خصوص ضم المدد السابقة وبين نفاذ أثر هذا الضم بالطعن في قرارات الترقية السابقة .**

(طعن رقم ٣٩٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

- **القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ – إجازته تطبيق أحكام قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ٨/١٥ ، ١٩٥٠/١٠/٢٠ على من عين على درجة بعد ١٩٥٢/٧/١ – آثار حساب مدد الخدمة طبقا له .**

(طعن رقم ١٠٥٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١/٢١)

- **القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ بتطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين في أغسطس وأكتوبر سنة ١٩٥٠ على التعيين الحاصل بعد ١٩٥٢/٧/١ خلافا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – طبيعته – هو قانون منشئ لقواعد جديدة معدلة للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقراراته التنفيذية – أثر ذلك سريانه بأثر حال من تاريخ العمل به لضمان استقرار المراكز القانونية المكتسبة قبل صدوره – القول باعتبار القانون ٤ لسنة ١٩٦٤ قانونا مفسرا لأحكام قرارى مجلس الوزراء المشار إليهما وبالتالي سريان أحكامه من تاريخ العمل بهما – غير سليم لسقوط هذين القرارين في مجال التطبيق بصدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .**

(طعن رقم ٣٩٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

- **القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن تطبيق قرارى مجلس الوزراء بتاريخ ٨/٢٠ و١٩٥٠/١٠/١٥ ومذكرته الإيضاحية – كتاب المالية الدوري بتاريخ ١٩٥٠/١٠/٢٥ المنفذ للقرارين السابقين – حساب مدة الخدمة السابقة في أقدمية الدرجة بالنسبة لحملة المؤهلات الدراسية سواء كانت تلك المدد قضيت على اعتماد في درجة أو على غير درجة أو باليومية أو في درجة أقل من الدرجة المقررة للمؤهل – سريان القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ على من عينوا على الدرجات المقررة لمؤهلاتهم بعد نفاذ قانون موظفي الدولة ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقبل نفاذ القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ .**

(طعن رقم ٨٥٢ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/١١/٨)

❖ **كيفية حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش :**

- **القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بحساب مدد الخدمة السابقة في المعاش – أورد أحكاما جديدة لحساب أقساط التأمين والمعاش المستحقة في مدد الخدمة السابقة التي يتقرر ضمه لأقدمية العامل – الأحكام المستحثة اشتملت على بدائل عدة لأداء تلك المبالغ يختار العامل منها ما يلائمه – أولها أن تؤدي هذه المبالغ دفعة واحدة ، وثانيها أن تؤدي على أقساط يجرى خصمها من الراتب حتى بلوغ سن الإحالة الى المعاش ، والبديل الثالث أن تؤدي بطريقة الاستبدال – أبان القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ كيفية حساب المبالغ المستحقة عن مدة الخدمة السابقة في كل هذه الأحوال – عبارة (المرتب عند الالتحاق بالخدمة) المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ والذي يتم على أساسه تحديد قيمة اشتراك التأمين والمعاش المستحق عن**

مدة الخدمة السابقة تنصرف الى المرتب الفعلي عند التعيين ، وليس المرتب الفرضي الناتج عن تدرج المرتب الفعلي بالعلاوات بعد ضم مدة الخدمة السابقة .

(طعن رقم ١٧٦٩ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٩/٥/٢٨)

❖ كيفية حساب مدة الخدمة السابقة لمن تم نقله أو تم إعادة تعيينه :

- استهدف المشرع من قرارات حساب مدد الخدمة السابقة تسوية حالات خاصة بشروط معينه منها أنه في حالة إعادة تعيين الموظف على أساس مؤهل دراسي آخر وجب أن يتفق المؤهل السابق واللاحق في طبيعتهما وألا يقل تقدير المؤهل الأول عن تقدير المؤهل الآخر – مثال : مؤهل الثانوية العامة مؤهل متوسط ومؤهل دبلوم المعلمات مؤهل فوق المتوسط – عدم اتفاق مؤهل الثانوية العامة مع مؤهل دبلوم المعلمات في التقدير – نتيجة ذلك : عدم جواز ضم مدة الخدمة التي قضيت بالمؤهل الأول الى مدة الخدمة بالمؤهل الثاني .

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/١/٢٥)

- العامل الفني أو المهني الذي نقل أو أعيد تعيينه بوظيفة مكتبية يطبق عليه الجدول الثالث بالنسبة للمدة التي قضاها في الوظائف الفنية أو المهنية ثم يطبق عليه الجدول الرابع أو الخامس حسب الأحوال اعتبارا من تاريخ النقل أو إعادة التعيين بالوظيفة المكتبية وبالفئة والأقدمية التي يصل إليها بالتطبيق للجدول الثالث – تطبيق الجدول الأصلح للعامل من الجداول المشار إليها على المدة الكلية إذا كان الجدول ينطبق على أكثر من نصف المدة – يقتصر ذلك على أن نقل أو أعيد تعيينه من الوظيفة الفنية أو المهنية الى الوظيفة المكتبية .

(طعن رقم ١١٠٦ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٦/٢/١٦)

❖ كيفية حساب الأقدمية في حالة الرسوب الوظيفي :

- ساوى المشرع بين العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وبين العاملين بوحدات القطاع العام أو المؤسسات العامة قبل إلغائها – منح العاملين منهم من حملة الشهادات الجامعية والعالية التي يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها أربع سنوات على الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها أقدمية اعتبارية قدرها سنتان في الفئة المالية التي كانوا يشغلونها أصلا أو التي أصبحوا يشغلونها في التاريخ المذكور بالتطبيق لقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – اعتد بهذه الأقدمية بالنسبة إليهما جميعا نحو تطبيق المادة ١٠٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ١٠٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ – غاير بينهما بالنسبة لما عدا ذلك من آثار .

(الطعن رقم ٢٩٨٠ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٩/٢٩)

- يتعين لانطباق أحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ أن يكون العامل حاصلا على المؤهل وموجودا بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ وأن يكون موجودا بالخدمة في ١٩٨٠/٧/١ وأن تستمر خدمة العامل بين هذين التاريخين .

(الطعن رقم ٣٠٧٤لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/١٦)

- منح العاملين غير المخاطبين بأحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ أقدمية اعتبارية سنتان أو ثلاث سنوات في أحوال خاصة في الفئة التي كانوا يشغلونها في

١٩٧٤/١٢/٣١ أو التي أصبحوا يشغلونها في هذا التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – الاعتداد بهذه الأقدمية عند الترقية بقواعد الرسوب الوظيفي رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ والقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ – حظر الجمع بين الترقية طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والترقية بمقتضى قواعد الرسوب إذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة ترقية العامل الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التي يشغلها .

(الطعن رقم ٢٨٦٤ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٣٠)

- علاج الآثار المترتبة على تطبيق أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ – منح العاملين المخاطبين بأحكام هذا القانون أقدمية اعتبارية مقدارها سنتان أو ثلاث سنوات في أحوال خاصة في الفئة التي كانوا يشغلونها في ١٩٧٤/١٢/٣١ أو تلك التي أصبحوا يشغلونها في هذا التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – الاعتداد بهذه الأقدمية عند الترقية بقواعد الرسوب الوظيفي وفقا لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ والقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ .

(الطعن رقم ٣٢٥٢ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٥)

- مقتضى إعمال نص المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ أن المشرع قرر منح حملة المؤهلات العليا أو الجامعية وكذلك المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة التي لم يتوقف منحها والمؤهلات المتوسط التي توقف منحها أقدمية اعتبارية قدرها سنتان – الفئة التي تمنح فيها هذه الأقدمية هى التي كان يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ أو التي حصل عليها في تطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – الاعتداد بالأقدمية عند تطبيق القانون ١٠ لسنة ١٩٧٥ – الترقيات التي يحمل عليها العامل بعد منحه الأقدمية الاعتبارية تخضع للقيود الواردة بالقانون رقم ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ ومنها القيد بالفقرة (هـ) من المادة الثانية من مواد إصدار القانون ١ لسنة ١٩٧٥ .

(الطعن رقم ٩٤٠ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٢/١٩)

- المادة ٣ من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بشأن علاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ مفادها – المشرع وهو بسبيل علاج الآثار التي ترتبت على تطبيق أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ قضى بمنح العاملين غير المخاطبين بأحكام هذا القانون أقدمية اعتبارية مقدارها سنتان أو ثلاث سنوات في أحوال خاصة – ذلك في الفئة التي كانوا يشغلونها في ١٩٧٤/١٢/٣١ أو تلك التي أصبحوا يشغلونها في هذا التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – وبذلك أصبح ممكنا إعادة تسوية حالة العامل بعد منحه تلك الأقدمية وفقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – أوجب المشرع الاعتداد بهذه الأقدمية عند الترقية بقواعد الرسوب الوظيفي وفقا لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ وقرار رئيس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ والقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ .

(طعن رقم ٩٤٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٩)

- العامل الذي يحصل أثناء الخدمة على مؤهل عال وكان قد بلغ فئة أعلى أو مرتبا أكبر من الفئة أو المرتب الذي يستحقه طبقا للأحكام التي تضمنتها الفقرتان الأولى والثانية من المادة الرابعة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ينشأ له الحق في تسوية حالته وفقا لحكم الفقرة الثالثة بفئته وأقدميته ومرتبه الذي يلغ وقت حصوله على المؤ هل العال الى مجموعة الوظائف العالية غير التخصصية وذلك ما لم يكن بقاؤه في مجموعته الوظيفية أفضل .

(طعن رقم ٣٢٨٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩١/٤/٢١)

- لا يجوز بعد ١٩٨٤/٦/٣٠ تعديل المركز القانوني للعامل استنادا الى أحكام التشريعات المنصوص عليها في المادة ١١ مكرر من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ على أى وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي نهائي – ينصرف هذا الحظر الى جهة الإدارة وإلى العامل على حد سواء – لا يجوز بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ تعديل المركز القانوني للعامل استنادا الى أحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ على أى وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي نهائي – وضع المشرع التزامات على عاتق جهة الإدارة مؤداه ضرورة إجراء تسوية قانونية صحيحة وفقا للقوانين المعمول بها عند إجرائها – ذلك بغرض تحديد الدرجة والأقدمية القانونية الصحيحة التي ستحقها العامل وفقا لهذه القوانين – وذلك للاعتداد بها في المستقبل فقط عند إجراء ترقية العامل للدرجة التالية – أوجب المشرع الاحتفاظ بصفة شخصية للعاملين الموجودين بالخدمة بالمرتبات التي يتقاضونها وقت العمل بهذا القانون نتيجة تسوية خاطئة – على أن يستهلك الفرق بين تلك المرتبات وبين المرتبات المستحقة قانونا – هذا الالتزام الملقي على عاتق الجهة الإدارية هو ممتد الأثر وغير مقيد بالميعاد النهائي الذي حدده المشرع لعدم المساس بالمركز القانوني للعامل ولا يرتبط به – يتعين نفاذه حتى تمام إعمال مقتضاه ولو بعد التاريخ النهائي المحدد له وهو ١٩٨٥/٦/٣٠ .

(طعن رقم ١٧٤٣ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٢/٢/٢٩)

- إرجاع الأقدمية وفقا للفقرة الثانية من المادة ١٥ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يعتبر في حكم الترقيات الحتمية – أثر ذلك – الإفادة من قاعدة تدرج العلاوات الواردة في الفقرة (د) من المادة ١٦ .

(طعن رقم ٤٨٣لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٧/١/٤)

- المواد الأولى والثانية والثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية – ميز المشرع بين مجالى تطبيق المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ فقضى في المادة الثانية بتسوية حالة حملات المؤهلات والشهادات الدراسية التي توقف منحها وكانت المدة اللازمة للحصول عليها خمس سنوات على الأقل أو بعد ثلاث سنوات دراسية على الأقل بعد الحصول على الشهادة الإعدادية بأنواعها وكذلك حملة هؤلاء العاملين بافتراض تعيينهم بالدرجة السادسة المخفضة – أتى المشرع بحكم مغاير في المادة الثالثة وذلك

بالنسبة للعامل الحاصل على أحد المؤهلات الواردة بها فيمنح أقدمية اعتبارية مدتها سنتين في الفئة التي يشغلها في ١٩٧٤/١٢/٣١ – أثر ذلك – أن العامل الذي يستفيد من أحكام المادة الثانية لا يستفيد بحكم اللزوم من أحكام المادة الثالثة – أساس ذلك – اختلاف مجال إعمال كل من المادتين .

(طعن رقم ١٨١٢ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٣)

- **المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ – العامل الموجود بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ الحاصل على مؤهل عال أو جامعي بعد دراسة مدتها أربع سنوات على الأقل بعد شهادة الثانوية العامل أو ما يعادلها يمنح أقدمية اعتبارية مقدارها سنتان في الفئة المالية التي كان يشغلها أصلا في ١٩٧٤/١٢/٣١ أو أصبح يشغلها في هذا التاريخ بعد تطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على حالته – هذه الأقدمية الاعتبارية تؤخذ في الحسبان عند تطبيق أحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ – مؤدى ذلك أن هذه الأقدمية تمنح في الفئة المالية التي يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ قبل تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ على حالة العامل – أساس ذلك – أنه لو كا المقصود هو منح هذه الأقدمية في الفئة المالية التي يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ بعد أن يكون قد طبق في شأنه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ لما نص المشرع صراحة على أنه يعتد بهذه الأقدمية الاعتبارية عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ – يؤكد ذلك أن المشرع حرص على تأكيد إضافة الأقدمية الاعتبارية الى الفئة التي يغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ أو التي أصبح يشغلها في ذلك التاريخ طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ثم عاد المشرع وأكد على مراعاة هذه الأقدمية عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ .**

(طعن رقم ٣٢٧٧٧ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٣/٩)

- **المادة ٢٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن يعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها إذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي : (٢) إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة . وتنص الماجة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ على أن يمنح حملة المؤهلات العالية أو الجامعية التي يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها أربع سنوات على الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها الموجودين بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ بالجهات المشار إليها بالمادة السابقة أقدمية اعتبارية قدرها سنتان في الفئات المالية التي كانوا يشغلونها أصلا أو التي أصبحوا يشغلونها في ذلك التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ... أما من يحصل على هذه المؤهلات بعد دراسة مدتها خمس سنوات فأكثر ... فيمنحون أقدمية اعتبارية قدرها ثلاث سنوات في الفئات المالية التي كانوا يشغلونها في ذلك التاريخ ... ويعتد بهذه لأقدمية الاعتبارية المنصوص عليها في الفقرات السابقة عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن تطبيق قواعد الرسوب الوظيفي وأيضا تطبيق قواعد الرسوب التالية الصادرة**

بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ أو بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ وكذلك عند تطبيق حكم المادة ١٠٣ من القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ ، مؤدى هذه النصوص أن منح العامل أقدمية اعتبارية في الدرجة التي كان يشغلها أصلا في ١٩٧٤/١٢/٣١ أو التي أصبح يشغلها في هذا التاريخ لا يقف أثره عند هذا الحد وإنما تؤخذ هذه الأقدمية في الاعتبار عند ترتيب أقدمية المرقين الى الدرجة الثالثة بقرار واحد إعمالا لقواعد ترتيب الأقدمية المنصوص عليها في المادة ٢٤٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – ترتيب الأقدمية بين المرقين في قرار واحد مرده أحكام القانون ولا يمس الحصانة التي أسبغها القانون على قرارات الترقية الصادرة قبل العمل بأحكام هذه القانون أو بالترتيب الرئاسي أو التسلسل الوظيفي بين المرقين .

(الطعنان ٢٥٢٨ ، ٢٥٢٩ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/٣/١٧)

- العامل الذي يعود الى الخدمة وفقا لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ بشأن معاملة المهارجين من العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن لا يحق له التوصل بالأقدمية الاعتبارية الممنوحة له بمقتضى حكم المادة الأولى من هذا القانون الى الطعن على قرارات الترقية قبل العمل به ١٩٧١/١٠/١٤ – أساس ذلك – حكم المادة الخامسة من القانون المشار إليه – سريان هذا الحكم على الترقية التي تمت قبل العمل بالقانون المشار إليه وفقا لقواعد الرسوب الوظيفي .

(طعن رقم ١١١١ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٠/١٢/٢١)

- إرجاع أقدمية العامل في درجة بداية التعيين وفقا لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ لا يترتب عليه تعديل أقدمية في الدرجات الأعلى التي يكون قد حصل عليها – المادة ١٤ من قانون تصحصح أوضاع العاملين العامل الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ عالجت هذه الحالة إذ قضت بتسوية حالات هؤلاء العاملين على أساس تدرج مرتباتهم وعلاواتهم وترقياتهم كزملائهم المعينين في التاريخ الذي أرجعت إليه أقدمياتهم في درجة بداية التعيين .

(طعن رقم ٦٣٥ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٨١/٥/١٠)

- ❖ كيفية ترتيب الأقدمية بين المعينين بمسابقة والمعينين عن غير طريق المسابقة :

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ صدر لتنظيم نقل العاملين الموجودين بالخدمة في ١٩٦٤/٧/١ الى الدرجات الجديدة الواردة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ العامل المعين في إحدى الجهات بعد هذا التاريخ مع رد أقدمية الى ١٩٦٤/٥/٢٧ لسنة ١٩٦٤ لسنة ١٩٦٤ بتعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية – اعتباره في هذه الحالة موجودا وجودا فعليا بالخدمة منذ التاريخ المحدد بقرار اللجنة المشار إليها ولا يعدو القرار الصادر من الجهة الإدارية بتعيينه أن يكون قرارا تنفيذيا لا يرقى الى مرتبة العمل الإداري الذي أسند الى العامل المركز الوظيفي – أحقية العامل في هذه الحالة من الإفادة من قواعد النقل الحكمي المنصوص عليها بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه حتى ولو أدت هذه القواعد الى ترقيته الى درجة أعلى – لا يغير من ذلك أنه لم يكن قد أنهى بعد فترة الاختبار المقررة في القانون – أساس ذلك التفسير التشريعي الصادر عن

اللجنة العليا لتفسير أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ والذي انتهى الى أن وجود العامل في فترة الاختبار لا يحرمه من الإفادة من قواعد النقل الحكمى الى درجة أعلى وفقا لأحكام القرار الجمهوري ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

(طعن رقم ٧٠٧ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨٠/٤/١٢)

- قيام جهة الإدارة بتعيين بعض الناجحين في امتحان المسابقة وترتيب أقدمياتهم بقرار التعيين دون الاعتداد بترتيب المدعى بين الناجحين في امتحان المسابقة بالمخالفة لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة – صدور قرار بترقية المعينين الى الدرجة السابعة بالأقدمية المطلقة بنفس ترتيب الأقدمية الذي تضمنه قرار التعيين وعدم قيام المدعى بالطعن في قرار الترقية – تحصن هذا القرار لعدم الطعن فيه خلال المواعيد المقررة للطعن بالإلغاء – عدم جواز قبول الدعوى التي يرفعها المدعى بعد ذلك طعنا على قرار ترقيتهم الى الدرجة السادسة نظرا لتحسين ترتيب أقدمية بين زملائه طالما أن جهة الإدارة وهى بصدد ترتيب الأقدمية كان اتجاه نيتها الى تأويل رأته في تطبيق القانون لم تخرج فيه على حكم قطعي بمخالفة جسيمة تنذر قرارها معدوما .

(طعن رقم ٨٠ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٩/٤/١)

- المادة ١٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قضت بالبند (ب) بأنه إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فإن تساويا تقديم الأكبر سنا – اقتصار تطبيق هذه القواعد على المعينين بدون امتحان – إذا كان التعيين بناء على امتحان مسابقة رتبت أقدميات المعينين على أساس الأسبقية في ترتيب النجاح بالمسابقة – أساس ذلك نص المادة ١٠ من ذات القانون .

(طعن رقم ٥٩٦ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٥)

- تقرير القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ مبدأ الامتحان كشرط للتعيين – وجوب مراعاة ترتيب النجاح في الامتحان سواء عند التعيين أو عند ترتيب الأقدمية – الإعفاء من الامتحان بنوعيه بقرار من مجلس الوزراء بشرط الالتزام بترتيب التخرج التعيين طبقا للمادة ١٧ مكررا – وجوب تحديد الأقدمية في هذه الحالة على أساس ترتيب التخرج دون المعايير الواردة بالمادة ٢٥ .

(طعن رقم ٨٩٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١١/٢٦)

- ترتيب الأقدمية بين المعينين في قرار واحد أو في وقت واحد على درجة واحدة – يتم على أساس نص المادة ١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ إذا كان التعيين بين الناجحين في درجة واحدة – وعلى أساس نص المادة ٢٥ من القانون المذكور إذا كان التعيين بين الناجحين في أكثر من مسابقة .

(طعن رقم ٦١٤ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٢/٥/٢٨)

- ترتيب الأقدمية فيما بين المعينين في إحدى الوظائف بعد اجتياز مسابقة ، وفي حالة التعيين بدون إجراء امتحان – وجوب التزام ترتيب النجاح في المسابقة عند التعيين حسبما نصت على ذلك المادة ١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – التزام معايير

ترتيب الأقدمية المنصوص عليها في المادة ٢٥ من هذا القانون – في حال تنظيم أقدمية المعينين عن غير طريق المسابقة .

(طعن رقم ١٧٤ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

- **كيفية ترتيب الأقدمية بين المعينين أو المرقين بقرار واحد :**

- **قاعدة ترتيب الأقدمية وفق كتاب المالية الدوري رقم ٢٣٤ – ٢٠٥/١ المؤرخ في ٢٥ من يونيو سنة ١٩٤١ – العبرة بتاريخ الحصول على الدرجة الحالية فإذا اتحدت تواريخ الترقية يرجع الى تاريخ منح الدرجة السابقة وهكذا الى تاريخ الالتحاق بالخدمة – في حالة التساوي يعتبر الأرقى في المؤهلات الدراسية وفي حالة التساوي يعتبر الأكبر سنا هو الأقدم – ترديد هذا الأصل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .**

(طعن رقم ١٣٧٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٥/٩)

- **تحديد مركز المدعى بصفة نهائية بتعيينه في الدرجة السادسة اعتبارا من ١٤ أغسطس سنة ١٩٥٢ – ليس له أصل حق في المزاحمة في حركة ترقيات أجريت الى الدرجة الخامسة في أول أكتوبر سنة ١٩٥١ وإن رجعت أقدمية في الدرجة الى تاريخ سابق .**

(طعن رقم ٧١٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٢/٨)

- **أقدمية الموظف في الدرجة - تحديدها - اختلافه بالنسبة لقرار الترقية عنه بالنسبة لقرار التعيين الأول – تأكيد ذلك من مقتضى مفهوم نص المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، إذ لا ارتباط بين فقرتيها – عدم انطباق الفقرة (ب) من هذه المادة في تحديدها لأقدمية المعينين لأول مرة في درجة واحدة بأثر رجعي على مركز قانوني نشأ قبل العمل بهذا القانون – تلاقي تطبيق القواعد التنظيمية السارية قبل العمل بهذا القانون سواء بالنسبة لتحديد أقدمية المعينين لأول مرة أو المرقين مع مؤدى التطبيق الدقيق للفقرة (أ) من المادة ٢٥ سالفة الذكر .**

س(طعن رقم ٩١٤ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/١١/١٠)

- **تحديد ترتيب الأقدمية يكون بطريقتين : (١) بقرار يحدد الأقدمية بين المرقين في قرار وحاد . (٢) بوضع كشوف ترتيب الأقدميات على اساس قرار تنظيمي عام دون أن يصدر قرار فردي محدد للأسبقية – الطعن في الحالة الأولى يكون في القرار الصادر بإنشاء المركز الذاتي في ترتيب الأقدمية – جواز الطعن في الحالة الثانية في حالة صدور قرار فردي بترقية – سبق صدور القرار التنظيمي وفوات ميعاد الطعن فيه وصدور كشوف بترتيب الأقدمية – لا يحتج به .**

(طعن رقم ٩١٢ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٩/١/٣)

- **القرار الصادر بالترقية مركزا قانونيا من ناحية الموازنة في ترتيب الأقدمية بين ذوي الشأن – الطعن في القرار المذكور يجب أن يقدم في الميعاد وإلا كان غير مقبول .**

(طعن رقم ٩١٢ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٩/١/٣)

- **ترتيب الأقدمية بين المرقي في قرار واحد المراكز القانونية التي تتحدد على مقتضى القانون النافذ وقت حصول هذه الترقية – نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يمس المراكز القانونية الذاتية التي تمت قبل نفاذه طبقا للقواعد التي كانت سارية – ترتيب الأقدمية بين المرقين في الأزهر قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١**

تنظيمها الأحكام المنصوص عليها بلائحة الاستخدام في الأزهر الصادرة بمرسوم ١٨ من أبريل سنة ١٩٣١ – نص المادة ١٣ من هذه اللائحة على أنه عند الاتحاد في نيل الدرجة الواحدة تكون الأسبقية بحسب أسبقية التعيين الذي جرى عليه حكم الاستقطاع للمعاش – اعتبار المدعى أقدم من الخصم الثالث في ترتيب الدرجة الخامسة التي رقيا إليها معا في تاريخ واحد طبقا للمادة المذكورة- يجعله أحق بالترقية الى الدرجة الرابعة المتنازع عليها مادامت الترقية إليها قد تمت بحكم الأقدمية .

(طعن رقم ٥١٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧)

❖ كيفية ترتيب الأقدمية بين المعينين عن طريق القوى العاملة :

- لا يسوغ حساب أقدمية الموظف المنقول تبعا لنقل وظيفته إلا من تاريخ شغله إياها قبل نقلها .

(طعن رقم ١٨٩ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٧٤/٥/١٣)

- كادر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة – الكادر العالي ينقسم الى نوعين متميزين من الوظائف لكل منهما أقدمية مستقلة .

(طعن رقم ٩٢٠ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/١٢/٢٨)

- القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة – الأصل هو الفصل بين الكادرين – تميز الأقدمية في وظائف الكادر العالي عن الأقدمية في وظائف الكادر المتوسط ولو كانت درجاتهما متماثلة .

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٦/٥/٢٢)

- المفاضلة بين أقدميات من اتحد تاريخ أقدميتهم الى درجة مالية – الرجوع الى أقدمية كل منهم الى الدرجة السابقة – مشروط بقيام وحدة الكادر التي تنتمي إليه الدرجة السابقة – تغاير الكادر نوعيا – ثبوت أن أحد المتزاحمين أسبق في الحصول على الدرجة السابقة بالكادر المتوسط في حين أن منافسة متأخر عنه في الحصول على هذه الدرجة مع انتسابه الى الكادر الفني العالي – وجوب التعديل على أقدميات الكادر العالي وحدها .

(طعن رقم ١٣٦٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/٢٣)

- المادة ٢٥ من قانون نظام موظفي الدولة – نصها على أن الأقدمية في الدرجة تكون من تاريخ التعيين فيها وحسابها على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة إذا كان التعيين متضمنا ترقية – سبق نقل المدعى والمطعون في ترقيته من الكادر الإداري الى الكادر الكتابي وبالعكس – لا يخل ذلك بتطبيق المادة ٢٥ المذكورة مادام الوضع قد جاء بهما أخيرا في الكادر الإداري .

(طعن رقم ٨٨٥ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١٢/١٣)

❖ الأقدميـــة الاعتباريـــة :

- حصول من كان يعمل بالمرحلة الابتدائية بمؤهل متوسط على مؤهل عال أثناء الخدمة ورشح لوظيفة أعلى – أثر ذلك- تضاف له أقدمية اعتبارية – حالات ذلك – شروط ذلك – لا علاقة لأحكام القرار الوزاري رقم٥ لسنة ١٩٨٠ بقواعد التعيين والترقية المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(طعن رقم ٢٠٣٨ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/١/١٢)

❖ كيفية حساب أقدمية العامل الحاصل على إعارة أو أجازة خاصة بدون مرتب :

- لاعتبارات قدرها المشرع قرر تحديد أقدمية العامل الحاصل على إعارة أو أجازة خاصة بدون مرتب عند عودته من الإعارة أو الأجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات – ذلك بحيث يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات في ترتيب أقدميته في الدرجة أو يماثل عدد جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل – يسري هذا الحكم بحكم الأثر الفوري للقانون على العاملين الموجودين بأجازة خاصة أو إعارة عند العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ في ١٩٨٣/١١/١٢ – العامل المعار أو الحاصل على أجازة خاصة بدون مرتب إذا أعاد الى تسلك محله قبل ١٩٨٣/١/١٢ فإنه لا يكون مخاطب بهذه الأحكام

(طعن رقم ٨٧١ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٢/١/١٨)

❖ كيفية حساب الأقدمية على الموظف المنقول :

- المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجازت للوزير المختص – في حالة نقل درجة الميزانية من الكادر المتوسط الى الكادر العالي أن ينقل الموظف الذي يشغل الدرجة المنقول من الكادر المتوسط الى العالي – استصحاب الموظف أقدميته في تلك الدرجة منوط باتحاد طبيعة عمل الوظيفة التي كان يشغلها بالكادر المتوسط وطبيعة عمل وظائف الكادر العالي – تخلف هذا الشرط يترتب عليه عدم احتفاظ الموظف المنقول الى الكادر العالي بأقدميته التي كان قد بلغها في درجته بالكادر المتوسط – تطبيق : عدم جواز احتفاظ العاملين بمصلحة الضرائب الحاصلين على مؤهلات عليا والذين نقلت درجاتهم من الكادر الكتابي الى الكادر الفني العالي تبعا لنقل درجاتهم بميزانية المصلحة بأقدميتهم التي وصلوا إليها في درجاتهم عند نقلهم للكادر الفني العالي تحديد أقدميتهم في هذه الحالة من تاريخ نقلهم الى الكادر العالي .

(طعن رقم ٢١٢ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٨٠/٢/١٠)

❖ احتساب الأقدمية من تاريخ التعيين :

- المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ – العبرة في تحديد تاريخ أقدمية المعين في مجال الوظيفة العامة ليس بتاريخ الحصول على المؤهل بل بالقرار الصادر بالتعيين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك – الذي يحدد مركز الموظف العام بالنسبة للوظيفة التي شغلها هو القرار الإداري المنشئ للمركز القانوني .

(طعن رقم٣١١ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٢/١١/٢١)

❖ قرار التعيين هو الذي يحدد الأقدمية :

- أجاز المشرع تعيين العاملين المدنيين بالدولة في وظائف السلك التجاري المقابلة لوظائفهم متى توافرت فيهم الشروط التي نص عليها القانون – تحديد أقدمية من يعين منهم في إحدى وظائف هذا السلك من تاريخ تعيينه في الوظيفة التي كان يشغلها – مؤدى ذلك – أن تحديد الأقدمية في هذه الحالة مستمد من أحكام القانون وغير متروك لمحض تقدير جهة الإدارة كما هو الحال بالنسبة لتعيين غير الموظفين في هذه الوظائف – في الحالة الأخيرة قرار التعيين هو الذي يحدد أقدمية غير الموظفين .

(طعن رقم ١٥٦٠ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/١٢/٧)

❖ **نطاق المخاطبين بأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ :**

- **الأحكام الوقتية مثل قواعد الرسوب الوظيفي أو أحكام قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – لا تسري إلا على العاملين المخاطبين بها ولا تمتد الى غيرهم من فئات العاملين إلا إذا تضمنت نصا صريحا بهذا – أحكام قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة لا تسري إلا على المخاطبين به دون غيرهم من العاملين المدنيين الذي تنظم شئونهم الوظيفية لوائح خاصة – القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ احسر تطبيقه على العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات اعتبارا من تاريخ العمل بلائحة العاملين بالجهاز في ١٩٧٦/١/١ .**

(طعن رقم ١٧٠٥ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٣/١٨)

- **المواد ١ ، ٩ ، ١٧ ، ١٨ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – المشرع حدد على سبيل الحصر فئات العاملين التي تستفيد من أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – فقصر نطاقه على العاملين الخاضعين في تاريخ العمل به لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام رقم ٥٨لسنة ١٩٧١ ورقم ٦١ لسنة ١٩٧١ – وعلى أفراد القوات المسلحة والشرطة والعاملين في سيناء الذين عينوا ونقلوا الى وظائف مدنية في المدة من ١٩٧٥/١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ – يدخل في حساب مدة الخدمة المدد التي لم يسبق حسابها في أقدمية العامل وكانت قد قضت في المرافق أو المشروعات أو المنشآت التي آلت أو تؤول الى الدولة – مناط الإفادة من أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ في غير الأحوال المنصوص عليها هو الوجود الفعلي في خدمة الجهات أو المرافق والمنشآت أو المشروعات التي آلت الى الدولة قبل أو بعد هذا التاريخ .**

(طعن رقم ٣٥٣٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٩/١٢/١٠)

- **يتحدد نطاق المخاطبين بأحكام المادة ١٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالعاملين الذين كانوا يشغلون درجات أدنى من الدرجات المقررة لمؤهلاتهم عند العمل بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ في ١٩٦٧/٨/٣١ والذين حددتهم مادته الثانية – وبالعاملين المنصوص عليهم في مادته الرابعة العاملين بمؤهلات أدنى من آخر مؤهل حصلوا عليه في ذات التاريخ وإن شغلوا الدرجات المقررة له – هؤلاء وأولئك يضعون في الدرجات المقررة لمؤهلاتهم من تاريخ الحصول عليها أو دخول الخدمة أيهما أقل .**

(طعن رقم ١٤٨ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٠)

- **إفادة العامل من أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة مرهونة بوجوده بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ – إفادة العامل من أحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ مرهونة بوجوده بالخدمة في التاريخ المذكور واستمراره بالخدمة حتى ١٩٨٠/٧/١ .**

(طعن رقم ٣٧٦٣ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/١١/٢٧)

- **نصوص القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٧ قاطعة الدلالة على انطباقها على العاملين الشاغلين لفئات مالية في تاريخ العمل به في ١٩٧٤/١٢/٣١ فحسب – يخرج عن نطاق المخاطبين بأحكام القانون المذكور العاملون المعينون بمكافأة شاملة في هذا التاريخ**

(طعن رقم ٤٣٦ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٢/١٢/١٩)

- **القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – المخاطبون بأحكامه – العاملون الشاغلون لفئات مالية في ١٩٧٤/١٢/٣١ – يخرج عن نطاق المخاطبين بأحكامه العاملون المعينون بمكافأة شاملة في هذا التاريخ لحملة المؤهلات أو كان خاصا بالترقيات الحتمية .**

(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٤/٣/١١)

❖ **كيفية حساب مدد الخدمة السابقة في المدد الكلية :**

- **المادتين ١٨ ، ١٩ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – المقصود بشرط اتحاد طبيعة العمل الجديد مع العمل السابق هو أن يتماثل العملان – لا يشترط أن يتطابقا تماما من جميع الوجوه – يتعين أن يكون العملان على شيء من التوافق بحيث يتحقق إفادة العامل في عمله الجديد من الخبرة التي اكتسبها من العمل السابق والتي ينعكس أثرها على وظيفته الجديدة .**

(الطعن رقم ٧٢٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/٢٦)

- **المواد ١٥ ، ١٨ ، ١٩ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ معدلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ – مفاد هذه النصوص أن المشرع قضى باعتبار من أمضى أو يمضي من العاملين الموجودين بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ إحدى المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة شاملة المدد المنصوص عليها في المادة ١٨ ومنها مدد الخدمة في المدارس الخاضعة لإشراف الدولة مرقى في نفس مجموعته الوظيفية اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة – تطلب المشرع في المدد وطبيعتها وسبب انتهاء الخدمة – لا يجوز أن يترتب على توافر المدد الكلية في حق العامل ترقيته الى أعلى من فئتين وظيفتين عن الفئة التي يشغلها العامل خلال سنة مالية واحدة – القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ منح بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية ومنها المؤهلات المتوسط التي لم يتوقف منحها والموجودين بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ أقدمية اعتبارية قدرها سنتان في الفئات المالية التي كانوا يشغلونها أصلا وأصبحوا يشغلونها في ذات التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – تعتد بهذه الأقدمية الاعتبارية عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ وقواعد الرسوب التالية .**

(الطعن رقم ٧٦٤ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٠)

- **المواد ١٨ ، ١٩ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة – حساب مدد العمل السابقة ضمن مدد الخدمة في العمل الجديد – يشترط أن تكون المدة السابقة قد قضيت في وظيفة أو عمل مما يكسب العامل خبرة في وظيفته الجديدة – يتماثل العملان حتى يتسنى الإفادة من الخبرة التي يكتسبها العامل خلال عمله السابق في عمله الجديد – ليس معنى التماثل التطابق والتحاذي من كافة الوجوه – يكفي أن**

يكون العمل السابق بحسب الاستعداد فيه والتأهيل له مماثلا في الطبيعة للعمل الجديد .

(الطعن رقم ٩٦٣ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٠)

❖ المهنة الحرة كيفية حسابها :

- حساب مدد ممارسة المهن الحرة التي لم تحسب للعامل من قبل ضمن مدد الخدمة الكلية المشترطة للترقية طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – يشترط لذلك أن يكون العامل عضوا بإحدى النقابات المهنية – مدة ممارسة المهن الحرة لا تحتسب إلا للأعضاء وعند المدد من تاريخ قيدهم بالنقابات المهنية والذين تشترط نقاباتهم وجوب قيدهم كشرط لمزاولة المهنة متى توافرت الشروط الأخرى و هى ألا تقل هذه المدد عند سنة كاملة متصلة وأن تكون قد اكتسبت العامل خبرة في وظيفته الحالية وأن يتقدم بطلب حسابها خلال الميعاد المقرر قانونا – متى توافرت هذه الشروط تعين حسابها كاملة أيا كانت الجهة التي قضيت بها .

(الطعن رقم ١٢٩٨ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٢٤)

- المادة الأولى من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ مفادها – تخفض مدد الخدمة الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الثاني من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بمقدار ست سنوات – وذلك بالنسبة للعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة من حملة المؤهلات الدراسية الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ – والمؤهلات التي أضيفت إليه بالقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ والذين تتوافر في شأنهم شروط تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وكانوا موجودين بالخدمة في ١٩٧٣/٨/٢٣ تاريخ العمل بهذا القانون – لا يستفيد من هذا الحكم حملة المؤهلات المذكورة الموجودين بالخدمة في التاريخ المذكور بالمؤسسات العامة أو وحدات القطاع العام .

(طعن رقم ٤٠٨٣ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٣/١/٣٠)

- إسقاط مدة الست سنوات المشار إليها في الفقرة (ز) من المادة ٢٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ مرتبط بالترقيات التي تتم تطبيقا للجدول الثاني من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ الخاص بحملة المؤهلات الدراسية فوق المتوسطة أو المتوسطة – العامل الذي يستفيد من إسقاط هذه المدة يتعين لترقيته للدرجات الأعلى الالتزام بجميع المدد الواردة في هذا الجدول – لا يجوز لهذا العامل الاستفادة من إسقاط هذه المدة لإمكان الترقية وفقا لأحكام قانون آخر .

(طعن رقم ١٤٣٩ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٣/٢٥)

- العامل إذا كان في تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة غير حاصل على مؤهل مما نص عليه في الجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمؤهلات التي أضيفت إليه ، لحصوله على مؤهل أعلى وتعيينه به ، فإن مركزه بعد العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ لم يكن امتداد لمركزه قبله

– عدم إفادته من الفقرة (ز) المضافة بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨١ الى المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

(طعن رقم ٣١٥٩ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/١/١)

- قرر المشرع تخفيض المدد الكلية اللازمة للترقية لحملة المؤهلات المنصوص عليها في الجدول الثاني الملحقة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بمقدار ست سنوات – ينطبق هذا الجدول على المؤهلات فوق المتوسطة – استعاض المشرع عن هذه القاعدة بحكم آخر هو الأقدمية الافتراضية الواجب إضافتها لحملة المؤهلات فوق المتوسطة والعلاقات المقررة لها – مؤدى ذلك – أنه إذا صدر قرار وزير التنمية الإدارية بإضافة بعض الشهادات الى الجدول الملحق بالقانون ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ومنها شهادة المعلمات الأولية الراقية دون النص على وجوب إضافة أقدمية افتراضية فلا وجه لإضافة تلك الأقدمية – أساس ذلك – أن النص على تلك الإضافة لا يكون إلا بالنسبة لقرارات وزير التنمية الإدارية التي تصدر بالتطبيق للمادة ٧ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٧)

- مدة ممارسة مهنة حرة لأعضاء النقابات المهنية – ضمها طبقا للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – (المواد ١٨ ، ١٩) يشترط ألا تقل عن سنة كاملة .

(طعن رقم ٣١٠ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

- حساب مدة اشتغال سابقة بمهنة حرة ينظمها القانون ويشترط القيد بالسجلات لمزاولتها ثبوت عدم قيد الرسم بسجلاتها – يستتبع عدم جواز حسابها ضمن المدد الكلية في مجال تطبيق القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

(طعن رقم ٧٧٤ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٢/١/٢٤)

❖ **كيفية حساب مدد الخدمة السابقة في منشآت آلت ملكيتها أو تؤول إلي الدولة:**

- المادة ١٨ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-تدخل في حساب مدد الخدمة الكلية-المدد التي سبق حسابها في الأقدمية والتي قضاها العامل في إحدى الجهات الواردة بهذه المادة-من بينها تلك التي قضيت في منشآت آلت أو تؤول ملكيتها إلي الدولة-مفهوم المنشأة-مناط حساب المدة أن تتم أيلولتها إلي الدولة-تحققه بتمام هذه الأيلولة دون نظر إلي الوقت الذي تحققت فيه سواء كانت لاحقة أو سابقة علي انتهاء خدمة العامل بالشركة أو المنشأة التي آلت ملكيتها للدولة.

(الطعن رقم ٢٠٥٣ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٢/٥)

❖ **حساب المدد الكلية لعاملين غير الحاصلين علي مؤهلات دراسية والمقيمين في الوظائف المهنية والفنية أو الكفاية المحددة بالجدولين الثالث والخامس:**

- عند تطبيق الجدولين الثالث والخامس الملحقين بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ علي العاملين الذين كانوا معينين في مجموعة الخدمات المعاونة أو المكتبية ثم نقلوا أو عينوا في مجموعة الوظائف المهنية أو العيذية أو أولئك الذين كانوا معينين في مجموعة الوظائف المعاونة ثم نقلوا إلي مجموعة الوظائف المكتبية وذلك قبل ١٩٧٥/٥/١٠ يتعين أن تضاف إلي المدد الواردة في الجدولين المشار إليهما سبع سنوات أو المدد التي قضيت في مجموعة الخدمات المعاونة أو المكتبية أيهما أقل.

(الطعن رقم ١٨٩٧ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/٦/٧)

❖ ما يشترط لحساب مدد التطوع والتجنيد:

- يشترط لحساب مدد التطوع والتجنيد ضمن المدد الكلية ألا يكون بسبب انتهاء الخدمة السابقة سوء السلوك.

(الطعن رقم ١٣١٥ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/٦/١٤)

❖ جواز ضم مدة الخدمة بالمدارس الخاصة:

- مدة الخدمة بالمدارس الخاصة الخاضعة لإشراف وزارة التربية والتعليم والتي لم يسبق حسابها في الأقدمية- تدخل في المدد الكلية المنصوص عليها في الجداول المرفقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-أقدمية اعتبارية مدتها سنتان يمنحها القانون المذكور لحمله بعض المؤهلات الدراسية-ويعتد بهذه الأقدمية الاعتبارية عند تطبيق أحكام القانون رقم ١٠ سنة ١٩٧٥ بشأن الرسوب الوظيفي وأيضا عند تطبيق قواعد الرسوب التالية.

(الطعن رقم ٥٩٤ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/١/٨)

❖ الحالات التي يجوز فيها تخفيض المدد الكلية:

- الترقية إلي الفئة (٨٧٦-١٤٤٠) الثانية-طبقا للمادة ١٧ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-تسري بشأنها الفقرة (ز) من المادة ٢٠ بتخفيض المدة الكلية اللازمة للترقية إليها لاقتصار تطبيق هذه الفقرة علي الترقيات إلي الفئات الواردة بالجدول الثاني والتي تنتهي بالترقية إلي الفئة الثالثة (٦٨٤-١٤٤٠) بينما وردت الترقية إلي الفئة الثانية (٨٧٦-١٤٤٠) خارج إطار الجدول المذكور.

(الطعن رقم ٢٥٥٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/١٠)

- العامل الموجود بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ يعتبر مرقي في نفس مجموعته الوظيفية متى أمضي إحدى المدد الكلية المحددة بالجدول الذي ينطبق علي حالته الوظيفية وذلك اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة وذلك بمراعاة إنقاص ستة سنوات من المدد الكلية الواردة بالجدول الثاني بالنسبة لحمله المؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وكذلك مراعاة القيد الوارد بالفقرة (هـ) من المادة الثانية من مواد إصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥.

(الطعن رقم ٣١٦١ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٢/١١)

❖ لا يجوز ضم مدة خدمة سابقة بالجيش البريطاني:

- عدم جواز حساب مدة خدمة سابقة قضيت بمعسكرات الجيش البريطاني.

(الطعن رقم ١٨٤٥ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١١/٢٤)

- أحكام إنقاص مدد الخدمة الكلية للحصول علي الدكتوراه أو الماجستير:
- المادة ٢٠ فقرة (ج) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-يجب لإنقاص مدة سنة من المدة الكلية اللازمة لترقية العامل الحاصل علي مؤهل عال أن يكون حاصلا علي الماجستير أو ما يعادلها-العلة في قصر المدة الكلية ترتبط بالطبيعة الذاتية للمؤهل المعادل للماجستير وليس بآثاره المالية-المعادلة المقصودة من النص المعادلة العملية التي تتقرر بالنظر إلي طبقة المؤهل-المساواة في الآثار المالية ما هي إلا نتيجة مالية لا يصح أن تتخذ أساسا للقول بوجود تعادل-أساس ذلك التعليمات التنفيذية لتطبيق

أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والتي نصت بأن المقصود بالمعادلة وهو المعادلة طبقا لما تقرره الجهات العلمية المختصة.

(الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

❖ دبلوم التسويق لا يعتبر معادلا:

- المادة ٢٠ فقرة (ج)- من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين- معادلة الماجستير-دبلوم التسويق لا يعتبر معادلا.

(طعني رقمي ١١٨٦، ١٢٢٥ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/٦/٢٧)

❖ المناط في تطبيق الجداول:

❖ جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥:

- قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة رقم ١١ لسنة ١٩٧٥- جداول مدد الخدمة الكلية المحسوبة في الأقدمية والملحق بالقانون-المناط في تطبيق تلك الجداول-الحصول علي المؤهلات المشار إليها فيها أو شغل وظيفة ف مجموعة الوظائف الفنية أو المهنية أو شغل وظيفة مكتبية بغير مؤ هل أو شغل وظيفة في مجموعة الخدمات المعاونة-متى تحقق في شأنه شئ من ذلك أنطبق الجدول الخاص به-العبرة في هذا التحديد بالمركز القانوني للعامل في تاريخ نفاذ هذا القانون في ١٩٧٤/١٢/٣١-أحكام الجدول الثالث تقتصر علي العاملين المعينين ابتداءا بالفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية-أما من عين بمؤهله فوق المتوسط أو المتوسط بمجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الثاني وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام المؤهل الدراسي متطلبا للتعيين فيها.

(الطعن رقم ٢٩١٢ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٦)

- تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل من الجداول المرفقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-إنما يتم بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون في ١٩٧٤/١٢/٣١ وبحسب مجموعته وقت بداية تعيينه والمؤ هل الحاصل عليه وشغل الوظيفة بموجبه.

(الطعن رقم ٨٩٢ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/١١)

- المادة ١٥ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ومؤدا ها-تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل يجب أن يتم بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون وبحسب مجموعته الوظيفية وفئة بداية تعيينه والمؤهل الحاصل عليه ويشغل وظيفة بموجبه-لأن التعيين في المجموعات الوظيفية كان يتم قبل توصيف وتقييم الوظائف وفقا للقواعد التي كانت تقوم علي أساس التفرقة بين نظام الكادرات المختلفة حسبما تضمنه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكادر عمال اليومية وقوانين نظام العاملين بالدولة اللاحقة.

(الطعن رقم ٢٣٧٣ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٣/٢/١٣)

- قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ تضمن رؤوسا لجداول مدد الخدمة الكلية المحسوبة في الأقدمية والملحقة بهذا القانون-مناط تطبيق كل جدول منها هو الحصول علي المؤهلات المشار إليه في

الجداول أو شغل وظيفة في مجموعة الوظائف الفنية أو المهنية أو شغل وظيفة مكتبية بغير مؤهل أو شغل وظيفة في مجموعة الخدمات المعاونة-العبرة في ذلك بالمركز القانوني للعامل في تاريخ نفاذ هذا القانون في ١٩٧٤/١٢/٣١-أحكام كادر العمال هي المرجع الأساسي لاعتبار ما إذا كان العامل فنيا أو مهنيا.

(الطعن رقم ١٦٨٠ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٤/١٥)

- مناط الإفادة من حكم الفقرة (ج) من المادة ١٦ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام- هو انطباق أكثر من جدول في شأن العامل في هذه الحالة يكون للعامل اختيار الجدول الأصلح له ليطبق علي حالته.

(الطعن رقم ٤٣٠ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/٥/١٥)

- اعتبر المشرع العامل الذي أمضي إحدى المدد الكلية المحددة بالجدول المرفقة بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة مرقي في نفس مجموعته الوظيفية اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة-يطبق الجدول الأصلح للعامل في حالة انطباق أكثر من جدول علي حالته-تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل يتم بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون في ١٩٧٤/١٢/٣١ طبقا لمجموعته وقت بداية تعيينه والمؤهل الحاصل عليه وشغل الوظيفة بموجبه.

(الطعن رقم ٢٢٥٩ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٨٨/٥/٨)

- مناط تطبيق الجداول المرفقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام هو بالمؤهل الذي كان العامل يعامل به في تاريخ نفاذ القانون-لا ينال من هذا النظر الاعتداد في تسوية ذلك القانون بالمؤهل المتوسط أو فوق المتوسط لمن حصل علي مؤهل عال أثناء الخدمة سواء نقلت فئته أو أعيد تعيينه لأن ذلك يتم بموجب نص خاص أوردته الفقرة (د) من المادة ٢٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فضلا علي أنه يطبق بالنسبة للعاملين الذين كانوا معينين بمؤهلات أدني ثم حصلوا أثناء الخدمة علي المؤهل الدراسي الأعلى وبالتالي فإن خدمتهم بدأت بالمؤهل الأدنى.

(الطعن رقم ٢٢٩٨ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/٢/١)

- القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وضع عدة جداول لحساب مدد الخدمة الكلية المحسوبة في الأقدمية وهي الملحقة بهذا القانون-المناط في تطبيق تلك الجداول هو الحصول علي المؤهلات المشار إليها أو شغل وظيفة في مجموعة من الوظائف المشار إليها- من تحقق في شأنه شئ من ذلك أنطبق عليه الجدول الخاص به-في مجال تحديد التاريخ الذي تحقق فيه شروط تطبيق تلك الجداول، فإن العبرة في ذلك بالمركز القانوني للعامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ تاريخ نفاذ القانون-لا يجوز القول بانطباق أكثر من جدول علي العامل إلا إذا توافر لديه المناط المحدد لتطبيق تلك الجداول-الجدول الثالث خاص بالعمال الفنيين أو المهنيين-إذا لم يشغل العامل أحد وظائف العمال الفنية أو المهنية في تاريخ العمل بالقانون ١١ لسنة ١٩٧٥ لا يعامل وفقا لهذا الجدول.

(الطعن رقم ٦٢٩ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٦/١١/١٦)

- قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-الجدول الذي ينطبق علي العامل المخاطب بأحكامه-يتحدد بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون وبحسب مجموعته الوظيفية وفئة بداية تعيينه والمؤهل الذي يشغل وظيفته بموجبه-التعيين في المجموعات الوظيفية لو كان تم قبل توصيف وتقييم الوظائف وفقا للقواعد التي كانت تقوم علي أساس التفرقة بين نظام الكادرات المختلفة حسبما تضمنه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكادر عمال اليومية وقوانين نظام العاملين المدنيين بالدولة اللاحقة-نتيجة ذلك: أحكام الجدول الثالث من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ تقتصر علي العاملين المعيين ابتداءا بالفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية- من عين بمؤهله فوق المتوسط أو المتوسط بمجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الثاني وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام أن المؤهل الدراسي المتوسط تتطلب للتعيين فيها-أساس ذلك: نص المادة ١٥ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام.

(الطعن رقم ١٠٢١ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

❖ الجـدول الثانـــي:

- تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل من الجدول المرفق بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يتم مراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون وبحسب مجموعته الوظيفية وفئة بداية تعيينه والمؤهل الحاصل عليه-التعيين في المجموعات الوظيفية كان يتم علي أساس التفرقة بين نظام الكادرات المختلفة وكادر عمال اليومية- حصول الطاعن علي مؤهل متوسط تنطبق علي حالته أحكام الجدول الثاني- ما يدعيه الطاعن من انطباق أحكام الجدول الثالث لا سند له-من أحكام القانون.

(الطعن رقم ١٣٠١ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٣/٣/٢٧)

- العامل الذي يحصل علي مؤهل عال أثناء الخدمة ونقلت فئته أو أعيد تعيينه بمجموعة الوظائف العالية قبل نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ في ١٩٧٥/٥/١٠ يطبق عليه الجدول الثاني الخاص بحملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة من تاريخ تعيينه بموجب المؤهل المتوسط أو فوق المتوسط حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي، ثم يطبق في شأنه الجدول الأول اعتبارا من ذلك التاريخ، وذلك بالفئة والأقدمية التي بلغها طبقا للجدول الثاني-وبالتالي فإن إعادة التعيين في تطبيق حكم هذه الفقرة (د) من المادة ٢٠ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يأخذ مدلولا خاصا-ومن ثم فهو يسري علي من يعين دون فاصل زمني بالمؤهل العالي في ذات الوحدة أو الجهة الإدارية أو في الجهة إدارية أخرى مادامت من الجهات التي تسري في شأنها أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥.

(الطعن رقم ٢٦٠٧ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥)

- قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-الجدول الذي ينطبق علي العامل المخاطب بأحكامه-يتحدد بمراعاة

مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون وبحسب مجموعته الوظيفية وفئة بداية تعيينه والمؤهل الذي يشغل وظيفته بموجبه-التعيين في المجموعات الوظيفية كان يتم قبل توصيف وتقييم الوظائف وفقا للقواعد التي كانت تقوم علي أساس التفرقة بين نظام الكادرات المختلفة حسبما تضمنه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكادر عمال اليومية وقوانين نظام العاملين المدنيين بالدولة اللاحقة-نتيجة ذلك: أحكام الجدول الثالث من الجدول الملحق بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ تقتصر علي العاملين المعينين ابتداءا بالفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية- من عين بمؤهله فوق المتوسط أو المتوسط بمجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الثاني وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام أن المؤهل الدراسي المتوسط متطلب للتعيين فيها-أساس ذلك: نص المادة ١٥ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام.

(الطعن رقم ١٠٢١ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

❖ الجـدول الثـــالث:

- الجدول الثالث من الجداول الملحقة بقانون تصحيح أوضاع العاملين-تقتصر علي العاملين المعينين ابتداءا بالفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية-من عين بمؤهله فوق المتوسط أو المتوسط بمجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الثاني وحدها هي التي تطبق علي حالته.

(الطعن رقم ٢٦٧٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١١/٢٢)

- أحكام الجدول الثالث تقتصر علي العاملين ابتداءا في الفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية أو المهنية- من يعين بمؤهله الأقل من المتوسط في مجموعة الوظائف المتوسطة تطبق عليه أحكام الجدول الرابع وحدها بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام المؤهل الدراسي الحاصل عليه كان متطلبا للتعيين فيها.

(الطعن رقم ١٨٠٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/١)

- تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل-يكون بحسب مجموعته الوظيفية وفئة بداية تعيينه والمؤهل الحاصل عليه والتي يشغل وظيفته بموجبه-أحكام الجدول الثالث تقتصر علي العاملين المعينين ابتداءا بالفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية أو المهنية التي لا تستلزم بطبيعتها للتعيين فيها الحصول علي مؤهل معين- من عين بمؤهله فوق المتوسط أو المتوسط بمجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الثاني وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام المؤهل المتوسط متطلب للتعيين فيها.

(الطعن رقم ٤٣٠٥ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٩/٢٨)

- أحكام الجدول الثالث من الجداول المرفقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ تقتصر علي العاملين ابتداءا بالفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية وبدون مؤهلات دراسية-أما من عين بمؤهل أقل من المتوسط في إحدى هذه الوظائف

فإن أحكام الجدول الرابع وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام أن المؤهل الدراسي متطلب للتعيين فيها.

(الطعن رقم ٢٨٥٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٣٠)

- القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-تطبيق الجدول الثالث-مقصور علي العاملين المدنيين الذين يشغلون وظائف فنية أو مهنية من غير حملة المؤهلات الدراسية.

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/١١)

- المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام معدلا بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ مفادها-العامل الفني أو المهني الذي نقل أو أعيد تعيينه بوظيفة كتابية يطبق عليه الجدول الثالث المنصوص عليه بالنسبة للمدة التي قضاها في الوظائف الفنية أو المهنية ثم يطبق عليه الجدول الرابع أو الخامس حسب الأحوال اعتبارا من تاريخ النقل أو إعادة التعيين بالوظيفة الكتابية وبالفئة والأقدمية التي يصل إليها بالتطبيق للجدول الثالث-يجوز تطبيق الجدول الأصلح للعامل من الجداول المشار إليها علي المدة الكلية-مناط ذلك أن ينطبق هذا الجدول علي أكثر من نصف المدة-يقتصر ذلك علي من نقل أو أعيد تعيينه م الوظيفة الفنية أو المهنية إلي الوظيفة الكتابية.

(الطعن رقم ١٦٨٠ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٤/١٥)

- عند تطبيق القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ علي العاملين بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة يجب التفرقة بين حالتين: الأولي-حالة العامل الذي عين ابتداءا في وظيفة بمجموعة الخدمات المعاونة ثم نقل إلي وظيفة مهنية-وفي هذه الحالة يطبق الجدول الثالث علي كامل مدة خدمته مع إضافة سبع سنوات أو المدة التي قضيت في مجموعة الخدمات أيهما أكثر-أما الحالة الثانية فهي حالة العامل الذي نقل-في هذه الحالة يطبق الجدول الثالث علي المدة كلها دون إضافة سبع سنوات-يقصد بعبارة "المدة كلها" المدة التي قضيت في الوظيفة المهنية قبل النقل إلي وظيفة الخدمات والمدة التي قضيت في تلك الوظيفة الأخيرة بعد النقل إليه-المدة التي يكون العامل قد قضاها في وظيفة الخدمات المعاونة من تاريخ تعيينه حتى نقله إلي الوظيفة المهنية لا ينصرف إليها مدلول تلك العبارة وإنما تخضع للحكم الخاص المقرر بشأنها بالفقرة (ب) من المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥.

(الطعن رقم ٧٥٣ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥)

- تحديد الجدول الذي يخضع له العامل في تسوية القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ إنما يقوم علي أساس الاعتداد بالمركز القانوني للعامل في ١٩٧٤/١٢/٣١-الجدول الثالث من الجداول المرفقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ خاص بالعمال الفنيين أو المهنيين-كادر عمال اليومية الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٤٤/١١/٢٣ قسم طوائف العمال إلي ثلاث طوائف الأولي العمال العميون والثانية العمال العاديون والثالثة العمال الكتبة. صدر قرار لرئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإدراج وظائف العمال العاديين في وظائف الخدمات العادية وجرت موازنة الدولة في السنوات اللاحقة علي تقسيمات كادر عمال اليومية علي أن تكون مجموعة وظائف العمال الفنيين مستقلة عن العمال العاديين-تعتبر وظيفة مساعد جنايتي

وجنايتي من وظائف العمال العاديين ورؤسائهم الواردة بكادر عمال اليومية بالكشف رقم ١و ٢ الخاصين بهذه الفئة من العمال ولا تطبق قواعد الجدول الثالث من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ في شأنهم في تسوية ذلك القانون.

(الطعن رقم ٨٠٧ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٧)

- **مجال تطبيق القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يتحدد علي أساس المركز القانوني المستقر للعامل في ١٩٧٤/١٢/٣١-وجوب مراعاة القيد الوارد في المادة ٥٨ لسنة ١٩٧١ أن العبرة في مجال تطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ هي بحالة العامل القانونية في ١٩٧٤/١٢/٣١.**

(طعون رقم ١٠٦٧، ١٠٩٢، ١٠٩٥ لسنة ٢٥ق، ٦٧٤، ١٥٩٨ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٣/٢/١٤)

- **الجدول الثالث من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ينطبق علي العاملين الفنيين أو المهنيين المقرر تعيينهم ابتداءا في الفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة-الجدول السادس يخص العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة المقرر تعينهم في الفئة العاشرة-وظيفة عسكري دريسة ومحولجي وردتا بالكشف رقم ١ بكادر العمال وهذا الكشف يضم العمال العاديين-أثر ذلك: عدم انطبقا الجدول الثالث علي شاغلي الوظيفتين المشار إليها.**

(الطعن رقم ٩٠٩ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٤/٦)

- **يقتصر تطبيق أحكام الجدول الثالث المرفق بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام علي العاملين المعينين ابتداءا في الفئات العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية أو المهنية- من يعين ابتداءا بمؤهله الأقل من المتوسط في مجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الرابع وحده هي التي تنطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها، مادام أن المؤهل الدراسي الحاصل عليه كان متطلبا للتعيين فيها.**

(الطعن رقم ١٣٣٤ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/٥/٢٩)

- **الجدولين الأول والثاني:**
- **قانون تصحيح أوضاع العاملين رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-العامل الموجود بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ يعتبر مرقي في نفس مجموعته الوظيفية متى أمضي إحدى المدد المحددة بالجدول الذي ينطبق علي حالته الوظيفية وذلك اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة-إذا كانت القاعدة العامة التي أوردها المشرع هي حساب المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة للقانون المذكور والخاصة بحملة المؤهلات الدراسية اعتبارا من تاريخ التعيين أو الحصول علي المؤهل أيهما أقرب بيد أن المشرع رعاية منه لمن عين من العاملين بمؤهل متوسط ثم حصل علي مؤهل عال وانتقلت فئته أو أعيد تعيينه بمجموعة الوظائف العالية قبل نشر القانون قرر تسوية حالته طبقا للجدول الثاني حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي ثم يطبق عليه الجدول الأول اعتبارا من التاريخ الأخير بالفئة والأقدمية التي بلغها طبقا للجدول الثاني مع مراعاة أنه لا يجوز للعامل أن يجمع بين الترقية طبقا لأحكام المادتين ١٥، ١٧ من قانون تصحيح أوضاع العاملين أو طبقا لأحكام هذا القانون وقواعد الرسوب الوظيفي إذا**

كان يترتب علي ذلك خلال سنة مالية واحدة ترقيته إلي أعلي من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التي يشغلها في تاريخ العمل بالقانون المذكور ومع ذلك فإن له في هذه الحدود اختيار الترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفي وطبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أيهما أفضل له.

(الطعن رقم ٢٥٨٦ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٤/١٦)

- القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ معدلا بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨-للعامل الحق عند تسوية حالته أن ينتقل بين الجدول الثاني الخاص بالمؤهلات المتوسطة والجدول الأول الخاص بالمؤهلات العليا اعتبارا من تاريخ الحصول علي المؤهل العالي وذلك لمن نقلت فئته أو أعيد تعيينه قبل ١٠ مايو لسنة ١٩٧٥ بمجموعة الوظائف العليا بحيث يتعين تسوية حالة العامل الذي يحصل علي مؤهل عال ونقل أو أعيد تعيينه بناء علي ذلك بمجموعة الوظائف العالية قبل ١٠ مايو ١٩٧٥ بحيث تطبق عليه الجدول الثاني حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي ثم علي أساس تطبيق المدد المبينة في الجدول الأول اعتبارا من التاريخ المذكور علي حالته وذلك بالفئة والأقدمية التي وصل إليها بالتطبيق للجدول الثاني.

(الطعن رقم ٢٧٢٣ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٤/١٦)

- العامل الذي يحصل علي مؤهل عال أثناء الخدمة ونقلت فئته أو أعيد تعيينه بمجموعة الوظائف العالية قبل نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ في ١٩٧٥/٥/١٠ يطبق عليه الجدول الثاني الخاص بحمله المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة من تاريخ تعيينه بالمؤهل المتوسط أو فوق المتوسط حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي ثم يطبق في شأنه الجدول الأول اعتبارا من ذلك التاريخ وذلك بالفئة والأقدمية التي بلغها طبقا للجدول الثاني. العبرة في تطبيق حكم البند (ز) من المادة ٢٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أن يكون العامل قد عين ابتداءا أو جرت معاملته بالمؤهل الوارد في القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ قبل حصوله علي المؤهل العالي.

(الطعن رقم ٣٥٩٥ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/٢٠)

- قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أن المشرع رعاية منه للعاملين الذين حصلوا علي مؤهلات عليا بعد تعيينهم بمؤهلات متوسطة قرر الاعتداد بالمدد التي قضوها بالمؤهل المتوسط وذلك في حالتين: أولهما: أن تكون فئة العامل قد نقلت إلي مجموعة الوظائف العالية قبل ١٩٧٥/٥/١٠ تاريخ نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وثانيهما: أن يكون قد أعيد تعيينه بتلك المجموعة قبل التاريخ المذكور-أثر ذلك: إذا قامت بالعامل إحدى هاتين الحالتين طبق عليه الجدول الثاني الملحق بالقانون والخاص بحمله المؤهلات المتوسطة حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي ثم يطبق عليه الجدول الأول الخاص بحمله المؤهلات المتوسطة حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي ثم يطبق عليه الجدول الخاص بحملة المؤهلات العالية بالفئة والأقدمية التي بلغها بالجدول الثاني.

(الطعن رقم ١٠٠٩ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٨)

❖ الجدولين الثالث والخامس:

- مفاد نص المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أنه عند تطبيق الجدولين الثالث والخامس من الجداول الملحقة به علي العاملين الذين كانوا معينين في مجموعة الخدمات المعاونة أو المكتبية ثم نقلوا أو عينوا إلي مجموعة الوظائف المهنية أو الفنية أو أولئك الذين كانوا معينين في مجموعة الوظائف المعاونة ثم نقلوا إلي مجموعة الوظائف المكتبية قبل ١٠ من مايو سنة ١٩٧٥ (تاريخ نشر القانون المذكور) يتعين أن تضاف إلي المدة الواردة في هذين الجدولين سبع سنوات أو المدد التي قضيت في مجموعة الخدمات المعاونة أو المكتبية أيهما أقل.

(الطعن رقم ٣٦٧ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

❖ الجدول الثاني والرابع:

- المادة ٢٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ معدلا بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨- بالنسبة لحملة المؤهلات الأقل من المتوسطة الذين عينوا بهذه المؤهلات ثم حصلوا علي مؤهلات متوسطة أثناء الخدمة يطبق عليهم الجدول الرابع حتى تاريخ حصولهم علي المؤهل المتوسط ثم يطبق عليهم الجدول الثاني من تاريخ حصولهم علي هذا المؤهل-إذا كان العامل قد حصل علي مؤهل عال بعد ذلك ونقلت فئته أو أعيد تعيينه بمجموعة الوظائف العالية قبل نشر القانون استمر تطبيق الجدول الثاني علي حالته حتى تاريخ حصوله علي المؤهل العالي ثم يطبق عليه الجدول الأول اعتبارا من التاريخ الأخير بالفئة والأقدمية التي بلغها طبقا للجدول الثاني وذلك طبقا لما أورده المشرع في الفقرة (د) من المادة ٢٠.

(الطعن رقم ١٩٧٤ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/٩)

❖ التنقل بين الجدول الثاني والجدول الأول وبين الجدولين الرابع والثاني:

- عند تسوية حالة العامل وفقا لأحكام المادة ١٥ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين أعتد المشرع بالمركز القانوني للعامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ وذلك وفقا لقاعدة عامة مؤدا ها ألا يطبق علي العامل إلا جدول واحد- توافر شروط أكثر من جدول- التاريخ المذكور يمكن أن ينطبق عليه الجدول الأصلح-يجوز للعامل التنقل بين الجدول الثاني والجدول الأول بشرط نقل الفئة قبل تاريخ نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥- العامل الذي نقل أو أعيد تعيينه له الحق في التنقل بين الجداول المختلفة الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ اعتبارا من تاريخ النقل أو إعادة التعيين-تطبيق-العامل له الحق التنقل بين الجدول الرابع الخاص بالمؤهلات الأقل من المتوسطة والجدول الثاني الخاص بالمؤهلات المتوسطة اعتبارا من تاريخ الحصول علي المؤهل المتوسط ويجوز التنقل بين الجدول الثاني والجدول الأول اعتبارا من تاريخ الحصول علي المؤهل لمن أعيد تعيينه قبل ١٠ مايو سنة ١٩٧٥.

(ملف ٣١٢/١/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٤/٧)

❖ مدى انطباق الجدول الأصلح للعامل:

- مؤدي نص المادتين ١٥، ١٦ فقرة (د) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-أن من أمضى أو يمضي من العاملين الموجودين بالخدمة إحدى المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة يعتبر مرقي في نفس مجموعته الوظيفية اعتبارا من أول الشهر

التالي لاستكمال هذه المدة-يطبق الجدول الأصلح للعامل في حالة انطباق أكثر من جدول من الجداول المرفقة علي حالته-تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل يتم بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون في ١٩٧٤/١٢/٣١ وبحسب مجموعته وقت بداية تعيينه والمؤهل الحاصل عليه وشغل الوظيفة بموجبه-أحكام الجدول الثالث تقتصر علي العاملين المعينين ابتداءا في الفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعته المتوسطة فإن أحكام الجدول الرابع وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام أن المؤهل الدراسي الحاصل عليه كان متطلبا للتعيين فيها.

(الطعن رقم ٢٦٥٦ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/١٠)

- مؤدي أحكام المادتين ١٥، ١٦ فقرة (هـ) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أن من أمضى من العاملين المدنيين بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ إحدى المدد الكلية المحددة بالجداول المشار إليها والملحقة به يعتبر مرقي في نفس مجموعته الوظيفية اعتبارا من الشهر التالي لاستكمال هذه المدة-إذا كان العامل قد رقي فعلا في تاريخ لاحق علي التاريخ المذكور ترجع أقدميته في الفئة المرقي إليها إلي هذا التاريخ ويطبق الجدول الأصلح للعامل في حالة انطباق أكثر من جدول-تحديد الجدول الذي يطبق علي العامل يتم بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون في ١٩٧٤/١٢/٣١-لا يجوز القول بانطباق أكثر من جدول علي العامل إلا إذا توافر لديه المناط لتطبيق تلك الجداول.

(الطعن رقم ٣٢٦٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/٣)

- مؤدي نص المادتين ١٥، ١٦ فقرة (د) من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة أن من أمضى أو يمضى من العاملين الموجودين بالخدمة أحدى المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة-يعتبر مرقي في نفس مجموعته الوظيفية اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة-يطبق الجدول الأصلح للعامل في حالة انطباق أكثر من جدول من الجداول المرفقة علي حالته-تحديد الجدول الذي ينطبق علي العامل يتم بمراعاة مركزه الوظيفي في تاريخ العمل بالقانون في ١٩٧٤/١٢/٣١ وبحسب مجموعته وقت بداية تعيينه والمؤهل الحاصل عليه وشغل الوظيفة بموجبه-أحكام الجدول الثالث تقتصر علي العاملين المعينين ابتداءا في الفئة العاشرة أو التاسعة أو الثامنة في مجموعة الوظائف الفنية أو المهنية- من يعين بمؤهله الأقل من المتوسط في مجموعة الوظائف المتوسطة فإن أحكام الجدول الرابع وحدها هي التي تطبق علي حالته بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي عين عليها مادام أن المؤهل الدراسي الحاصل عليه كان متطلبا للتعيين فيها.

(الطعن رقم ٢٣٦٢ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/١٢)

❖ العبرة في تحديد تاريخ توافر شروط انطباق الجداول:

- العبرة في تحديد تاريخ توافر شروط انطبقا أي من الجداول المرفقة بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ عي بالمركز القانوني للعامل في ١٩٧٤/١٢/٣١-نص المادة ٢١ فقرة (ب) من القانون المذكور يعقد في حساب المدد الكلية التي تقضي في مجموعة وظيفية

أعلي بالمدد التي قضيت في مجموعة وظيفية أدني ومن ثم يلزم من باب أولي حساب المدد التي قضيت في مجموعة أعلي ضمن التي تقضي في مجموعة أدني.

(ملف ٧١٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٧/١/١٢)

❖ العبرة في تطبيق قانون تصحيح أوضاع العاملين:

- العبرة في تطبيق قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالمركز القانوني للعامل في تاريخ نفاذ هذا القانون-تطبيق جدول من الجداول المرفقة بالقانون المذكور علي العامل حالة كون جدول آخر هو الواجب التطبيق-يعتبر تسوية مخالفة للقانون لا تتحصن بمضي مواعيد الطعن.

(ملف ٦٩٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٧/١/٢٦)

❖ التسوية في حالة حملة المؤهلات والشهادات الدراسية:

- القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجي مدارس الكتاب العسكريين – القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤. جاء القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ خلواً من أي نص يقضي بإجراء التسوية طبقاً لأحكامه على أساس المقارنة بزميل معين لمن تجرى لصالحه التسوية ولو كان المشرع يريد إعمال هذه المقارنة لنص عليها صراحة وحدد أسسها وضوابطها على نحو ما ورد بقوانين أخرى – أثر ذلك – أن محاولة إيجاد معيار تحكمي لتحديد الزميل الذي تجرى المقارنة معه حين التسوية تكون مبنية على اجتهاد يعوزه الانضباط ولا يظاهره نص في القانون.

(طعن رقم ١٢٣٠ لسنة ٢٨ "قضائية عليا" جلسة ١٩٨٩/٤/٣٠)

- دبلوم التلغراف "اليدوي – الكاتب – اللاسلكي " الذي يتم الحصول عليه بعد دراسة مدتها من ١٥ إلى ١٨ شهراً مسبوقة بالثانوية العامة يعتين حامله بالفئة "١٨٠-٣٦٠" بمرتب ٢٠٤ جنيهاً سنوياً بأقدمية إفتراضية مدتها سنتان – مؤدى ذلك: اعتبار حامل هذا المؤهل شاغلاً للفئة المشار إليها من تاريخ التعيين أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب.

(طعن رقم ٢١٤٤ لسنة ٢٩ "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١١/٣٠)

- يبين من استعراض منهج المشرع في قرار وزير الدولة للتنظيم والبحث العلمي رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ بتحديد المؤهلات والشهادات التي تنطبق عليها أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ والشهادات والمؤهلات التي أضيفت إليها بقرار وزير الدولة للتنظيم والبحث العلمي رقمي ١٤٦ لسنة ١٩٨٠ و ٦١ لسنة ١٩٨١ أن المشرع حدد بعض الشهادات التي توقف منحها وتحققت فيها الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ دون ذكر تاريخ معين لتوقف منحها بينما حدد بعضها الآخر ببيان تاريخ محدد لتوقف منحها أو ببيان ما تم الحصول عليه منها في سنوات معينة – حدد المشرع لدبلوم الصيارف المسبوق بشهادة التوجيهية أو ما يعادلها تاريخاً معيناً حتى ١٩٥٥ – الحاصلون على هذا المؤهل مسبوقاً بالثانوية العامة القسم العام لم يقيدهم المشرع بهذا القيد مما يتعين معه إعمال النص في حدوده – قيد الحصول على المؤهل حتى عام ١٩٥٥ لا ينصرف إلى الحاصلين على المؤهل المذكور مسبوقاً بالثانوية العامة القسم العام "الثقافة العامة" – تاريخ توقف

الحصول على المؤهل مسبوقاً بالثانوية القسم العام والثقافة العامة، بمنأى عن التقيد بعام ١٩٥٥

(الطعن رقم ٣١٥٢ لسنة ٣١ "قضائية عليا" جلسة ١٩٨٨/١٢/١٨)

- المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١. العامل الموجود بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ الحاصل على مؤهل عال أو جامعي بعد دراسة مدتها أربع سنوات على الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها يمنح أقدمية اعتبارية مقدارها سنتان في الفئة المالية التي كان يشغلها أصلاً في ١٩٧٤/١٢/٣١ وأصبح يشغلها في هذا التاريخ بعد تطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على حالته – هذه الأقدمية الاعتبارية تؤخذ في الحسبان عند تطبيق أحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ – مؤدى ذلك أن هذه الأقدمية تمنح في الفئة المالية التي يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ قبل تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ على حالة العامل – أساس ذلك – المواد الأولى والثانية والثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية. ميز المشرع بين مجالي تطبيق المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ فقضي في المادة الثانية بتسوية حالة حملة المؤهلات والشهادات الدراسية التي توقف منحها وكانت المدة اللازمة للحصول عليها خمس سنوات على الأقل أو بعد ثلاث سنوات دراسية على الأقل بعد الحصول على الشهادة الإعدادية بأنواعها وكذلك حملة المؤهلات المحددة بالقانونين رقمي ٧١ و ٧٢ لسنة ١٩٧٤ تسوى حالة هؤلاء العاملين بافتراض تعيينهم بالدرجة السادسة المخفضة – أتى المشرع بحكم مغاير في المادة الثالثة وذلك بالنسبة للعامل الحاصل على أحد المؤهلات الواردة بها فيمنح أقدمية اعتبارية مدتها سنتين في الفئة التي يشغلها في ١٩٧٤/١٢/٣١ – أثر ذلك: أن العامل الذي يستفيد من أحكام المادة الثانية لا يستفيد بحكم اللزوم من أحكام المادة الثالثة – أساس ذلك: إختلاف مجال اعمال كل من المادتين.

(الطعن رقم ١٨١٢ لسنة ٣٠ قضائية إدارية عليا جلسة ١٩٨٦/٤/١٣)

- من حيث أن القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ في شأن علا الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية قضى في مادته الثانية بأن تسوى حالات العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة الموجودين بالخدمة في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ والحاصلين على أحد المؤهلات أو الشهادات الدراسية المشار إليها في المادة السابقة، طبقاً لأحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه. ونص في المادة السابقة منه أن يشترط للانتفاع بأحكام المواد السابقة أن يكون العامل موجود بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون، ونصت المادة ١٢ على أن ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من أول يولية سنة ١٩٨٠. ومن حيث أنه وفقاً لأحكام المواد السابقة فإنه يتعين لانطباق أحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه أن

تتوافر في العامل شروطاً ثلاثة هي أن يكون موجوداً بالخدمة في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ حسبما تقضي بذلك المادة الثالثة وأن يكون موجوداً بالخدمة في أول يولية سنة ١٩٨٠ وهو تاريخ العمل بهذا القانون وهو ما تقضي به المادة السادسة وثالث هذه الشروط أن تستمر خدمة العامل من هذين التاريخين أن إشتراط استمرار الخدمة بين هذين التاريخين وإن كان القانون لم ينص عليه صراحة إلا أنه أمر تمليه طبيعة النصوص والأهداف التي تغياها الشارع من إصدار ذلك القانون والقول بغير ذلك مؤداه المساواة بين عامل استمرت خدمته طوال هذه المدة وآخر تواجد لأيام في الوظيفة وهو أمر يأباه المنطق والعدالة.

(الطعن رقم ٢٥٦١ لسنة ٣٠ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١١/٢)

- **أنه لو كان المقصود هو منح هذه الأقدمية في الفئة المالية التي يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ بعد أن يكون قد طبق في شأنه القانون رقم ١٠ لسنة ٧٥ لما نص المشرع صراحة على أنه يعتد بهذه الأقدمية الاعتبارية عند تطبيق بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ – يؤكد ذلك أن المشرع حرص على تأكيد إضافة الأقدمية الاعتبارية إلى الفئة التي يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ والتي أصبح يشغلها في ذلك التاريخ طبقاً لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ثم عاد المشرع وأكد على مراعاة هذه الأقدمية عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥.**

(طعن رقم ٣٢٧٧ لسنة ٢٩ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/٣/٩)

- **قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٥ بتقييم المؤهلات الدراسية بتنفيذ أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – شهادة مدرسة التربية النسوية غير المسبوقة بشهادة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها هي مؤهل أقل من المتوسط يعين أصحابها في وظائف الفئة ٣٦٠/١٦٢ ويطبق عليهم الجدول الرابع من الجداول المرفقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – شهادة مدرسة التربية النسوية المسبوقة بالابتدائية القديمة أو ما يعادلها يعين أصحابها في الفئة ٣٦/١٨٠ ويطبق عليهم الجدول الثاني من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – شهادة التعليم الأولى أو إمتحان القبول أمام المدرسة النسوية لا يعادلان شهادة إتمام الدراسة الابتدائية وليس لهما تقييم مالي صادر من الجهة المنوط بها إجراء هذا التقييم في ظل أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.**

(طعن رقم ٣٢١٧ لسنة ٢٧قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/٤/٣)

- **القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية – أزال القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ شروط الإستفادة من أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وخول العاملين الذين عينوا بالمؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وتلك التي أضيفت إليه بحكم المادة الأولى من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ والذين حصلوا أثناء الخدمة على مؤهلات عالية بعد قضاء مدة دراسية مقدارها أربع سنوات على الأقل حقاً مطلقاً في الخيار بين معاملتهم على أساس مؤهلاتهم القديمة فتسوى حالاتهم طبقاً لأحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ أو معاملتهم بمؤهلاتهم العالية الجديدة فتطبق في شأنهم حكم المادتين الثالثة والخامسة**

من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ وبذلك يمنحوا أقدمية اعتبارية قدرها سنتان بالفئة التي كانوا يشغلونها في ٧٤/١٢/٣١ وعلاوتين من علاوات الفئة التي كانوا يشغلونها في ١٩٧٨/٦/٣٠.

(طعن رقم ١٠ لسنة ٢٧ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

- البند ج من المادة الخامسة من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – القوانين الرقيمة ٢٢ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم التعليم الصناعي و ٢٦١ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم التعليم التجاري و ٢٦٢ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم التعليم الزراعي اشترطت للقيد في المدارس الإعدادية أن يكون التلميذ قد أتم بنجاح الدراسة بالمرحلة الابتدائية أو ما يعادلها ولم تشترط حصول التلميذ عل شهادة إتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها – أثر ذلك – المؤهل الذي يمنحه تلك المدارس لا يعد مؤهلاً متوسطاً في ضوء الضوابط التي تطلبها البند "ج" من المادة الخامسة من القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٥ وبالتالي يتعذر الاعتداد به كمؤهل متوسط للتعيين في الفئة ٣٦/١٨٠.

(طعن رقم ٢٥٩٠ لسنة ٢٩ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٤/٢١)

- القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بتقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة – المشرع حدد الفئة الثامنة "٣٦٠/١٨٠" لتعيين حملة الشهادات العسكرية المتوسطة المنصوص عليها بالجدول الثاني المرافق للقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ والتي يتم الحصول عليها بعد شهادة إتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو الإعدادية أو ما يعادلها – يشترط لتسوية حالة العامل وفقاً للمؤهل العسكري توافر عدة شروط حددتها المادة الرابعة من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ مجتمعة إذا كان العامل موجوداً بالخدمة وتوافرت فيه هذه الشروط وضع على الفئة الثامنة قبل هذا التاريخ يظل على حاله ولا يتأثر مركزه القانوني بهذا القانون.

(الطعن رقم ٨٥٧ لسنة ٢٨ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١١/٢٥)

- قرار المحكمة العليا في طلب التفسير رقم ٧ لسنة ٨ قضائية بجلسة ١٩٧٧/١٢/٣ باعتبار شهادة التجارة التكميلية العليا مؤهلاً عالياً في تطبيق حكم المادة ١٧ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ – هذا القضاء مقصور على ما ورد فيه ولا يتعدى أثره إلى سواه – الأثر المترتب على ذلك: لا يجوز قياس دبلوم الفنون التطبيقية حديث على دبلوم الدراسات التجارية التكميلية العالية – أساس ذلك: المشرع لم يعامل حامل دبلوم الفنون التطبيقية معاملة المؤهل العالي لاختلاف كل منهما عن الآخر اختلافاً جوهرياً من حيث الدرجة والماهية – نتيجة لذلك: تطبيق الجدول الثاني من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والخاص بحملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة على حملة دبلوم الفنون التطبيقية "حديث" لا الجدول الأول الخاص بحملة المؤهلات العليا.

(الطعن رقم ٢٧٦ لسنة ٢٥ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/١٢/١٩)

- المستفاد من نصوص القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ أنها استهدفت تحديد المستوى المالي للمؤهل الذي تمنحه مدارس الكتاب العسكريين الصادر في ٢٥ يوليو سنة ١٩٧٤ أنها استهدفت تحديد المستوى المالي للمؤهل الذي تمنحه مدارس الكتاب

العسكريين مسبوقاً بشهادة الابتدائية القديمة أو الشهادة الإعدادية لخريجها ذلك بوضعه في الفئة ١٨٠-٣٦٠ جنيهاً سنوياً عند التعيين كما أوجبت تسوية حالات الموجودين منهم في الخدمة وذلك باعتبارهم في الدرجة الثامنة من تاريخ التعيين أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب تاريخاً وتدرج أقدمياتهم ومرتباتهم وترقياتهم بمراعاة قيدين أولهما ألا يترتب على التسوية ترقية العامل في فئة وظيفية أعلى من الفئة التالية لفئته وقت صدور هذا القانون، وثانيهما ألا تصرف أية فروق مالية سابقة على هذا التاريخ - لا وجه للتقيد بما ورد بقرار وزير التربية والتعليم رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٩ الصادر – قبل القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ بمعادلة مؤهل خريجي مدارس الكتاب العسكريين خاصاً بمدة الدراسة والتدريب لخريجي هذه المدارس وهي قيود لم تكن محل اعتبار في النصوص التي أوردها القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤م – إختلاف شروط التسوية التي أتى بها القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ عن الشروط المقررة في القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين بالدولة – نص المادة ١٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام لا مثيل له في القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ محل التطبيق ولا يجوز القياس عليه أو التوسع في تفسيره وإنما ينبغي قصره على نطاقه المرسوم له الذي ورد به خاصة وأن القانون قصر التسوية على منح العامل الدرجة التالية فحسب من تاريخ صدور القانون المذكور.

(طعن رقم ١٦٦ لسنة ٢٥قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

- ما تذهب إليه الوزارة من عدم توافر الشروط التي تطلبها قرار مجلس الوزراء لدى المدعي بمقولة أنه لم يكن معيناً وقت صدوره على وظيفة في الميزانية مقرراً لها الدرجة التاسعة، فالواقع أننا إذا قلنا بوجوب توافر هذه الشروط لدى المدعي أو غيره من الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة بالمدرسة الفاروقية على نحو ما ترمي إليه الجهة الإدارية – وهو أن يكون معيناً فعلاً لا على وظيفة مدرجة في الميزانية وإنما على درجة في الميزانية" وهذه الدرجة لن تكون بطبيعة الحال إلا الدرجة التاسعة المقررة للوظيفة" – لكان معنى ذلك المصادرة على المطلوب وهو إجراء التسويات التي هدف قرار مجلس الوزراء إلى إجرائها لحملة هذه الشهادة، أما إذا نظرنا إلى أن توافر الشروط التي تطلبها قرار مجلس الوزراء منوط بأن يكون حامل الشهادة الفاروقية يشغل وظيفة مدرجة في الميزانية ومقرر لها الدرجة التاسعة – كما تجرى عبارات قرارات مجلس الوزراء – فإن شروط هذا القرار تكون متوفرة لدى المدعي، لأنه كان يشغل وظيفة كاتب بالوزارة، وهي وظيفة مدرجة في الميزانية ومقرر لها الدرجة التاسعة، بل أن المدعى كان يتقاضي مرتباً يزيد على بداية مربوط الدرجة التاسعة فعلاً وقت صدور قرار مجلس الوزراء.

(طعن رقم ٩٨٣ لسنة ٩ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٥/١٩)

- في أول يولية و ٢ و ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥١ وافق مجلس الوزراء على مقترحات اللجنة المالية بتعديل قيم بعض المؤهلات التي سبق أن تناولتها قواعد الإنصاف الصادر بها قرارا مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير و ٢٩ من أغسطس سنة ١٩٤٤ وبتقدير بعض المؤهلات التي لم تكن قد قدرت بعد على أن تكون تسوية حالات

أصحاب المؤهلات المبينة بالمقترحات المذكورة طبقاً للقواعد التي تضمنتها تلك المقترحات. وقد نص البند الأول والثاني من هذه القواعد على كيفية تسوية حالة الحاصلين على شهادات إضافية وهي التجارة الليبية ودبلوم التلغراف وليسانس الآداب مقرونة بدبلوم المعلمين العليا ومعهد التربية للمعلمين "القسم العالي" قسم عام وقسم الرسم ومدرسة المساحة ثم خريجي مدارس الزراعة المتوسطة، ونص البند الثالث على طريقة تسوية حالة الحاصلين على الشهادات المبينة في البنود الأخرى، ومما ورد بالبند المذكور ما يأتي "الحاصلون على هذه المؤهلات وكانوا في الخدمة في ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ في درجة أقل من المدونة في المقرر لهذا المؤهل بصفة شخصية من تاريخ تعيينهم الأول إن كانوا حاصلين على هذا المؤهل وقتئذٍ أو من تاريخ الحصول على هذا المؤهل إن كان قد تم ذلك أثناء الخدمة وتسوى ماهياتهم على أساس إفتراض أنهم عينوا إبتداء بالماهية المقررة لهذا المؤهل الدراسي وعينوا بعد ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ في درجة أقل من الدرجة المقررة لمؤهلهم الدراسي، هؤلاء يمنحون الدرجات المقررة لمؤهلاتهم الدراسية عند خلوها وتحسب أقدميتهم من تاريخ حصولهم على المؤهل الدراسي على ألا يترتب على ذلك أي تعديل في الماهية أو ميزة في منح العلاوات ويشترط أن يكون الموظف قائماً بعمل يتفق وطبيعة مواد دراسة مؤهله الدراسي" ونص في البند الخامس على سريان القواعد المتقدمة على كل من عين في وظيفة دائمة أو مؤقتة أو على إعتماد أو بمكافأة أو باليومية أو في سلك الخدمة السايرة، كما نص في البند الثامن على ألا "يصرف فرق عن التسويات المتقدمة إلا من تاريخ صدور القانون بفتح الاعتماد الإضافي اللازم أما في حالات خريجات الخدمة الاجتماعية ومعهدي الموسيقى والتمثيل فيصرف الفرق"، وقد ختمت مذكرة اللجنة المالية المتضمنة مقترحاتها بطلب موافقة مجلس الوزراء عليها من حيث المبدأ وذلك ليتسنى حصر التكاليف والتقدم إلى المجلس بطلب فتح الاعتماد الإضافي اللازم، فوافق المجلس على مقترحات اللجنة المالية المبينة في المذكرة من حيث المبدأ. ولما كان مجلس الوزراء – بقراراته التي أصدرها في أول يولية و ٢ و ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥١ – هو المنشئ للمركز القانوني لذوي المؤهلات الذي تضمنتهم هذه القرارات، فله بهذه المثابة أن يحدد هذا المركز ويعتبر آثاره على الوجه الذي يقدره. وظاهر من مطالعة القواعد التي أقرها المجلس لإجراء التسويات أنه قرر للموظفين ذوي المؤهلات، ممن تناولتهم أحكام هذه القرارات، حقاً منجزاً في الدرجة والمرتب المقررين لمؤهلاتهم من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ حصولهم على المؤهل على التفصيل السابق بيانه، وإنما علق على صرف الفروق المالية المترتبة على هذه التسويات على فتح الاعتماد المالي اللازم.

(طعن رقم ٦٤٠ لسنة ٢ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٦/١٢/٢٢)

- يبين من قؤرار مجلس الوزراء الصادر في ٣ مايو سنة ١٩٥٠ "في ضوء المذكرة المرفوعة من مدير عام مصلحة السكة الحديد إلى مجلس الإدارة" أنه إذ حسب مدة الأقدمية في الدرجة الثامنة من تاريخ الإلتحاق بمدرسة الحركة والتلغراف، إنما قصد أن يفيد من ذلك من ينتظم في سلك الدراسة في ظل هذا القرار، للاعتبارات التي

أفصحت عنها تلك المذكرة، و هي تشجيع الإقبال على هذه المدرسة – وغني عن البيان أنه يفيد في الوقت ذاته من هذه المزية بحكم الاقتضاء من كان طالباً بالفعل وقت نفاذ هذا القرار، مادام لم تزايله صفة الطالب فيها، ولكن لا تحتسب له الأقدمية عندئذٍ إلا من تاريخ نفاذه، دون إرجاعها إلى تاريخ التحاقه بالمدرسة، و هو تاريخ أسبق، وإلا كان ذلك تطبيقاً للقرار بتاريخ سابق بغير نص واضح منه، ومن باب أولى لا ينطبق هذا القرار على من سبق أن تخرج من المدرسة قبل نفاذه وانقطعت صلته بها وزايلته صفة الطالب قبل هذا التاريخ.

(طعن رقم ١٢٦٤ لسنة ٢ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

- إن القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية وإن خلا من تقرير قاعدة عامة لتسوية حالة الموظفين الحاصلين على أكثر من مؤ هل من المؤهلات المحددة في الجدول المرافق له، إلا أن الأصل فيه أن حكمه – وقد جاء مطلقاً في تقدير هذه المؤهلات وقاضياً بتسوية حالة كل موظف على أساس المؤ هل الحاصل عليه – ينطبق دائماً متى كان هذا المؤ هل وارداً في الجدول المذكور، فإذا تعددت مؤهلات الموظف الواحد وكانت المزايا التي يتيحها له مؤهله الأعلى ترجح ما دونها من المزايا التي ترتبها له مؤهلاته الأخرى، كان المؤهل الأعلى هو الذي يعتد به، أما إذا كان لكل مؤ هل مزاياه فلا سند لحرمان الموظف من الجمع بينها متى كانت كل مزية منها سائغة في ذاتها على حدة، كما لا و جه لإسقاط مزية تعلق حقه بها فعلاً وكان من شأنها أن تؤثر في مركزه القانوني الذي يقرره له مؤهله الأعلى، إذ أن نيل الموظف لمؤهل لم يكن حائزاً له أو المؤ هل أعلى مما كان حاصلاً عليه لا يجوز أن ينهض سبباً للإنحدار بحالته مادياً أو معنوياً، ولو بصفة مؤقتة، إلى أدنى مما كانت عليه قبل حصوله على هذا المؤهل.

(طعن رقم ١٠٩٦ لسنة ٢ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/١/١٩)

❖ كيفية تسوية العاملين بالشركات والمؤسسات:

- القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ في شأن تسوية حالات المكلفين المعينين بمكافآت شاملة قضى في مادته الأولى بوضع هؤلاء المكلفين المعينين بمكافآت شاملة على الدرجات المقررة لوظائفهم مع اعتبار أقدمياتهم فيها من تاريخ التكليف وتسري حالة المكلف بافتراض ترقية إلى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين في نفس التاريخ في الجهة التي كلف بالعمل بها – المقصود بالزميل في هذه الحالة هو الزميل المعين في ذات التاريخ في الجهة التي كلف بها أصلاً وابتداء دون الجهات الأخرى التي قد تتابع تكليفه للعمل بها – أثر ذلك: عدم جواز الوقوف بترقية العامل في هذه الحالة عند الترقيات التي نالها زملاؤه المعينون معه في تاريخ التكليف في جهة التكليف الأولى حتى تاريخ نقله منها – وجوب تسويته بزملائه في الجهة الأولى حتى ولو كان قد نقل منها.

(طعن رقم ٨٧٣ لسنة ٢٣ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٨)

- إن الثابت من الإطلاع على الأوراق أن المدعي حصل على كفاءة التعليم الأولى سنة ١٩٢٩، وقد عين بوظيفة معلم بمدرسة المجفف الإلزامية التابعة لمجلس مديرية الشرقية وذلك اعتباراً من ١٩٢٩/١١/١٦، ثم نقل مدرساً بمدرسة الملجأ الماسوني

التابعة لمنطقة القاهرة الجنوبية التعليمية اعتباراً من يوم ١٩٥٠/٦/٥، وظل يعمل بهذه المدرسة إلى أن أخلى طرفه يوم ٢ فبراير سنة ١٩٥٧ لمناسبة تعيينه بوظيفة من الدرجة السادسة الإدارية بديوان الموظفين رقم ٩ بتاريخ ١٢ يناير سنة ١٩٥٧، وكان الطاعن قد حصل على ليسانس الحقوق في دور مايو سنة ١٩٥٥ وقد تسلم العمل في ديوان الموظفين يوم ١٩٥٧/٢/٣ وألحق عندئذٍ بالإدارة العامة لشئون الموظفين وظل يتدرج في وظائف هذه الإدارة، وفي هذه الأثناء رقي إلى الدرجة الخامسة الشخصية بالقرار رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٥٩ الصادر في ١٩٥٩/١٢/٢١، ثم رقي إلى الدرجة الرابعة الشخصية بالقرار رقم ٣١٤ لسنة ١٩٦٠ اعتباراً من ١٩٦٠/١١/١٦، وفي ١٩٦١/٢/١٦ عين مديراً لمستخدمي مصلحة الأبحاث الجيولوجية والتعدينية بالقرار الصادر من رئيس ديوان الموظفين برقم ٥٨ لسنة ١٩٢٦، واعتباراً من ١٩٦٣/١/١ نقل وكيلاً لمراقبة مستخدمي وزارة الأوقاف، ثم ندب للعمل بالإدارة العامة للتفتيش اعتباراً من ١٩٦٣/٧/٨، ثم رقي إلى الدرجة الثالثة الإدارية بالقرار رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٦٣ اعتباراً من ١٩٦٣/٨/١٩، ثم نقل مراقباً لمستخدمي وزارة الإصلاح الزراعي بالقرار رقم ٢٩٣ لسنة ١٩٦٣ اعتباراً من ١٩٦٣/٥/١٤، ثم نقل مديراً لمستخدمي مؤسسة مديرية التحرير بالقرار رقم ٤٠٩ لسنة ١٩٦٣ اعتباراً من ١٩٦٣/١١/٩، وعملاً بأحكام القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في ١٩٦٤/٤/٢٠ بنقله بدرجته إلى هيئة مديرية التحرير. هذا وطبقاً لجدول تعادل الوظائف الخاص بالمؤسسة العامة لهيئة مديرية التحرير المعتمد من مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة يوم ٤ يناير سنة ١٩٦٥ عودلت وظيفة مدير شئون العاملين بالفئة الثانية، وقد أصدر رئيس مجلس إدارة المؤسسة المذكورة قراراً تنفيذياً" بتاريخ ١٩٦٥/١٢/١ نص فيه على تعديل تحديد وظائف العاملين بالمؤسسة الموضحة أسماؤهم في هذا القرار وتسكينهم في الوظائف الموضحة قرين اسم كل منهم بصفة أصلية اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ وتسوية حالاتهم على الفئات المالية المقررة لهذه الوظائف وفقاً لجداول تعديل وظائف المؤسسة المعتمد من مجلس الوزراء وذلك اعتبار من أول السنة المالية لتاريخ تحديد أقدميتهم في هذه الوظائف وفقاً لأحكام القانون، وقد ورد اسم المدعي في الكشف المرافق للقرار قرين وظيفة مدير إدارة شئون العاملين في الفئة الثانية، غير أنه صدر بعد ذلك قرار نائب مدير عام المؤسسة رقم ٢٠ في ١٩٦٦/١/٥ بترقية المدعي إلى الفئة الثالثة اعتباراً من ١٩٦٥/١٢/٢٧، ثم صدر في ١٩٦٦/٨/٢٤ القرار رقم ٥ ب بوضع المدعي في الفئة الثالثة اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١، وتسوية حالاتهم على الفئات المالية المقررة لهذه الوظائف وفقاً لجداول تعديل وظائف المؤسسة المعتمد من مجلس الوزراء وذلك اعتبار من أول السنة المالية لتاريخ تحديد أقدميتهم في هذه الوظائف وفقاً لأحكام القانون، وقد ورد اسم المدعي في الكشف المرافق للقرار قرين وظيفة مدير إدارة شئون العاملين في الفئة الثانية، غير أنه صدر بعد ذلك قرار نائب مدير عام المؤسسة رقم ٢٠ في ١٩٦٦/١/٥ بترقية المدعي إلى الفئة الثالثة اعتباراً من ١٩٦٥/١٢/٢٧، ثم صدر في ١٩٦٦/٨/٢٤ القرار رقم ٥ ب بوضع المدعي في الفئة الثالثة اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١، وبعد ذلك صدر قرار رئيس مجلس إدارة

المؤسسة رقم ١٥٧٣ في ١٩٦٧/١٢/٣٠ بترقية المدعي إلى الفئة الثانية في وظيفة مدير الإدارة لشئون العاملين المالية والإدارية. وحيث أنه يخلص من مطالعة ملف خدمة المدعي أنه كان منذ تعيينه في ١٩٢٩/١١/١٦ بعد حصوله على كفاءة التعليم الأولى – يشغل وظيفة مدرس بالمدرسة الإلزامية وظل كذلك إلى أن عين في ١٢ يناير سنة ١٩٥٧ في وظيفة من الدرجة السادسة الإدارية بديوان الموظفين بعد حصوله على ليسانس الحقوق في مايو سنة ١٩٥٥، وأنه منذ أن تسلم العمل في ديوان الموظفين في ١٩٥٧/٢/٣ ألحق بالإدارة العام لشئون الموظفين وظل يتدرج في الوظائف الإدارية المختصة بشئون الموظفين حتى شغل وظيفة مدير المستخدمين بهيئة مديرية التحرير بالدرجة الثالثة الإدارية اعتباراً من ١٩٦٣/١١/٩، وكانت إذ ذاك تتبع ديوان الموظفين ثم نقلت درجتها إلى الهيئة المذكورة عملاً بأحكام القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الذي نص في المادة ٣ منه على أن "ينقل جميع موظفي ديوان الموظفين الموجودين حالياً بحكم وظائفهم بإدارات المستخدمين بالوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة إلى هذه الجهات وتنقل درجاتهم إلى ميزانيات الجهات المنقولين إليها.." وحيث أن هيئة مديرية التحرير كانت إذ ذاك – طبقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣١٨ الصادر في ٣ ديسمبر سنة ١٩٦٢ – مؤسسة عامة ذات طابع اقتصادي تتبع المؤسسة المصرية العامة لتعمير الأراضي "وذلك قبل أن يصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإدماجها في المؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الأراضي المستصلحة" وإذ كان قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣، والمعمول به من تاريخ نشره في ٩ مايو سنة ١٩٦٣ قد نص في المادة ٣٤ منه على أن تعتبر المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي القائمة وقت صدور هذا القانون مؤسسات عامة في تطبيق أحكام القانون المذكور، فإن هيئة مديرية التحرير المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣١٨ لسنة ١٩٦٢ تعتبر مؤسسة عامة في مفهوم القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣، وبالتالي تسري على العاملين بها أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦٥ لسنة ١٩٦٢ وذلك اعتباراً من يوم ٩ مايو سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ الذي ص على أن تسري على العاملين بالمؤسسات العامة اللائحة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢، ولما كان المدعي قد نقل إلى المؤسسة العامة لهيئة مديرية التحرير في ٢٤ مارس سنة ١٩٦٤ بحكم القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ المعمول به من التاريخ المذكور، فمن ثم يصبح المدعي اعتباراً من التاريخ المذكور معاملاً بأحكام نظام العاملين بالمؤسسات العامة الذي كان معمولاً به إذ ذاك. وحيث أن مقتضى نص المادتين ٦٣ و ٦٤ من اللائحة الصادرة بقرار رئيس جمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ مستكملة بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ أن يضع مجلس إدارة المؤسسة جدولاً للوظائف والمرتبات في حدود الجدول المرفق للائحة، ويتضمن جدول الوظائف وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وتقييمها وتصنيفها

في فئات، ويعتمد هذا الجدول من الوزير المختص ثم تعادل وظائف المؤسسة بالوظائف الواردة بالجدول المشار إليه ويصدر بهذا التعادل قرار من الوزير المختص، ولا يسري هذا القرار إلا بعد التصديق عليه من مجلس الوزراء. وحيث أن وظيفة مدير شئون العاملين التي يشغلها المدعي قيمت في جداول التعادل الخاصة بالمؤسسة بالفئة الثانية، وشروط شغلها كما وردت في الجداول "مؤهل عال مناسب مع خبرة لا تقل عن ١٤ سنة" أو "مؤهل متوسط مناسب مع خبرة لا تقل عن ٢١ سنة" أو "مؤهل أقل أو الصلاحية دون المؤهل لا تقل عن ٢٩ سنة"، كما أن الأعمال المنوطة بالوظيفة المذكورة – حسبما جاءت في الجداول – تشمل تطبيق اللوائح والتعليمات الخاصة بشئون العاملين وتدريب وإرشاد العاملين على أعمالهم، وطبقاً لما جاء في القواعد العامة في شأن تسوية حالات العاملين بالشركات والمؤسسات العامة التي وافقت عليها اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة المنعقد في ١٩٦٤/١٢/٢٦ فإن القاعدة العامة في التسويات أن يتم الربط بين العامل والوظيفة التي يشغلها قبل التقييم والوظيفة المعادلة لها بعد التقييم والفئة المالية التي قدرت لها، وأن تتم التسوية بمطابقة الاشتراطات الواجب توافرها لشغل الوظيفة على من يشغلها فعلاً، فإذا توافرت فيه هذه الاشتراطات أصبح صالحاً لها ومستحقاً للمرتب المحدد للفئة المالية المقررة، وأن يراعى عند مطابقة الاشتراطات الواجب توافرها لشغل الوظيفة على من يشغلها فعلاً أن يطبق الحد الأدنى المقرر في جدول المعرفة النظرية والخبرة العملية السابق اعتماده من مجلس الوزراء ويقصد بالشروط اللازمة لشغل الوظيفة حسب الجدول المشار إليه القدر من المعارف والمعلومات والقدرات اللازمة للقيام بالوظيفة، وهذا القدر يكتسب عن طريقين "أ" – الدراسة المنتظمة وقد قدرت لها ثلاثة مستويات هي مؤهل عالي يتناسب مع طبيعة العمل ومؤهل متوسط يتناسب وطبيعة العمل، ومؤهل أقل من المتوسط "ب" - الخبرة العملية وقد قدرت على أساس عدد من السنين في مجال العمل، وتثبت الخبرة العملية ومدتها مقدرة بالسنين بعدد السنوات التي قضيت في مزاولة العمل بالشركة أو المؤسسة أو في عمل يتفق مع طبيعة عمل الوظيفة في جهات أخرى، هذا وقد نص قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٩ لسنة ١٩٦٦ في شأن تسوية حالات العاملين في المؤسسات العامة والشركات التابعة لها على أنه استثناء من حكم المادة ٦٤ من لائحة نظام العاملين في الشركات تحدد أقدمية العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها في الفئات التي سويت حالتهم عليها بعد التعديل اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ على ألا تصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك إلا اعتباراً من أو السنة المالية التالية لتاريخ تصديق مجلس الوزراء على قرار مجلس إدارة المؤسسة المختصة بهذا التعادل. وحيث أن الواضح مما سلف بيانه أن الخبرة العملية التي اكتسبها المدعي في مجال الأعمال المنوطة بوظيفة مدير شئون العاملين والتي تتناسب في طبيعتها مع الدراسة النظرية للمؤهل العالي الذي حصل عليه – وهو ليسانس الحقوق – لا تجاوز مدتها سبق سنوات وخمسة أشهر تبدأ من تاريخ تسلمه العمل بديوان الموظفين في ١٩٥٧/٢/٣ وتنتهي في ١٩٦٤/٧/١ تاريخ التسوية التي تقضي بها القواعد السالفة البيان، ذلك أن هذه المدة هي التي كان المدعي يقوم خلالها على الأعمال الخاصة

بشئون العاملين، أما قبل ذلك فقد كان يقوم على أعمال التدريس التي تتناسب مع المؤهل المتوسط الذي كان حاصلاً عليه وهو كفاءة التعليم العالي، وهذه الأعمال تختلف في طبيعتها عن الأعمال الخاصة بشئون العاملين ولا تكفل للمدعي المعلومات والقدرات اللازمة للقيام على أعباء وظيفة مدير شئون العاملين، ومن ثم لا يكون قد توافرت في المدعي الشروط الواجب توافرها لشغل وظيفة مدير شئون العاملين في هيئة مديرية التحرير بالفئة الثانية التي عودلت بها هذه الوظيفة وذلك اعتباراً بأن هذه الشروط تستلزم إما قضاء مدة الخبرة لا تقل عن ١٤ سنة في الأعمال المنوطة بالوظيفة المذكورة، علاوة على الحصول على مؤهل عال يناسب طبيعة العمل في الوظيفة، أو قضاء مدة خبرة لا تقل عن ٢١ سنة في تلك الأعمال علاوة على الحصول على مؤهل متوسط يناسب طبيعتها، والمدعي حسبما سلف بيانه لا تصدق عليه شروط أي من الفرضين.

(الطعن رقم ٤٥٠ لسنة ١٦ قضائية "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٦/٥/٢٣)

- أنه إن صح أن مثل المدعي ليس من الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وإنما يخضع لقواعد تنظيمية خاصة أقرها مجلس الوزراء في ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ فإن ذلك لا يحرمه من الإفادة من أحكام القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦٠ الذي نص في المادة الرابعة منه على سريان أحكامه على العاملين بقواعد تنظيمية خاصة ممن تتفق درجاتهم مع درجات المستخدمين الخارجين عن الهيئة. ولما كانت الدرجة التي يشغلها المدعي موصوفة في الميزانية بأنها من وظائف الخارجين عن الهيئة وكانت تتلاقى – ولو أنها ذات مربوط ثابت – مع بداية الدرجة الثانية من درجات المستخدمين الخارجين عن الهيئة "غير الصناع". لما كان ذلك فإنه يبين توافر الاتفاق بين الدرجة التي يشغلها المدعي وبين الدرجة المذكورة ومن ثم فقد اكتملت له شروط الإفادة من أحكام القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦٠.

(الطعن رقم ٤٤١ لسنة ٨ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/٤/٢)

- متى ثبت انعدام الدليل على أن المطعون لصالحه قد دخل الخدمة بامتحان فني ، أو أنه يحمل مؤهلا دراسيا ، وكانت وظيفة مكنجي نجار التي يشغلها مدرجة بالكشف رقم ٦ من كشوف حرف (ب) الملحقة بكادر العمال ، فإن حالته تسوى بالتطبيق لأحكام هذا الكادر وعلى اساس القاعدة الواردة بكتاب وزارة المالية الدوري رقم ف٢٣٤ – ٩/٥٣ الصادر في ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٥ والتي تقضي فيما يتعلق بالصناع والعمال الفنيين بأن " الصانع الذي دخل الخدمة بدون امتحان ولم يكن حاصلا على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها تفترض له مدة خدمة كصبى ثماني سنوات ، ويوضع مع التاريخ التالي لانقضاء هذه السنوات الثماني في درجة صانع غير دقيق بأجرة يومية ٢٠٠م ، ثم تدرج أجرته بالعلاوات في درجته .

(طعن رقم ٣٤٣ لسنة ٥٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٦/١٠/٢٧)

❖ كيفية تسوية خدام المسجد أو المؤذن:

- إن مناط الإفادة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٤/١٢/٨ هو أن يقبل خادم المسجد أو المؤذن التصالح مع الوزارة بالشروط التي عينها القرار أو يعرض قبوله لذلك، سواء في غير دعوى أقيمت أو في أي مرحلة أو درجة من درجات التقاضي في

دعوى أقيمت فعلا، فإن لم يتم شئ من ذلك فلا محل للإفادة من القرار المذكور، كما أن الصلح بطبيعته يقوم علي تنازل كل من الطرفين علي وجه التقابل عن بعض إدعاءاته حسبما للنزاع بصرف النظر عن حكم القانون أصلا في هذه الإدعاءات، ومن أجل ذلك لا يجوز دفع الصلح بالغلط في القانون. أما إذا لم يتم الصلح أو لم يعرض الخادم أو المؤذن التصالح علي الوزارة فلا محل لتطبيق قرار مجلس الوزراء سالف الذكر، بل يكون المرجع في إدعاءات الطرفين إلي حكم القانون أصلا، وهو عدم استحقاق الفروق إلا من ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ بالنسبة لمن عينوا قبل يناير سنة ١٩٤٤ ومن ول يناير سنة ١٩٥٣ بالنسبة لمن عينوا بعد هذا التاريخ.

(الطعن رقم ٩٥ لسنة ٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/٣/٩)

❖ التسوية وفقا لقانون المعادلات الدراسية:

- القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣-القانون ١١١ لسنة ١٩٨١. تحديد المستوى المالي والأقدمية للمؤهلات التي توقف منحها والمعادلات للشهادات المنصوص عليها في الجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ لا يخضع للأحكام المنصوص عليها في المادة ٥ من قانون تصحيح أوضاع العاملين وإنما يتم طبقا للقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ الذي يقضي في المادة الثانية منه بمنح العامل للدرجة والماهية المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية وهي بالنسبة للمؤهلات المذكورة الدرجة السادسة المخفضة بمرتب عشرة جنيهات ونصف-هذا الحكم ورد استثناء من المادة ٥ المشار إليها-مؤدي ذلك: عدم إعمال حكم الأقدمية الافتراضية المنصوص عليها في الفقرة (د) من هذه المادة-أساس ذلك-أن الأقدمية في هذه الحالة الأقدمية في الدرجة الثامنة بينما في الشهادات التي توقف منحها تحدد الأقدمية طبقا للدرجة السادسة المخفضة.

(الطعن رقم ٦٠٢ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/١١/٢٧)

- يشترط لاعتبار المؤهل الدراسي مؤهلا عاليا أن يتم الحصول عليه بعد دراسة مدتها أربع سنوات علي الأقل بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها من إحدى الكليات الجامعية أو المعاهد العالية-هذه المؤهلات يعين حاملوها في الدرجة السادسة بماهية مقدارها ١٢ جنيها شهريا من بداية التعيين-أساس ذلك: قانون المعادلات الدراسة رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣-دبلوم الزراعة التكميلية العالية لا يعتبر مؤهلا عاليا-أساس ذلك: أن مدة الحصول عليه سنتان بعد الحصول علي المؤهل المتوسط-يعين حاملوه بالدرجة السادسة المخفضة بماهية مقدارها ١٠.٥ جنيها شهريا-لا وجه للقياس علي دبلوم التجارة التكميلية العالية الذي اعتبرته المحكمة الدستورية العليا من المؤهلات العليا بجلسة ١٩٨١/٤/٤ في طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ق-أساس ذلك: أن القرار التفسيري مقصور علي المؤهل محل التفسير-مؤدي ذلك: عدم امتداد التفسير المشار إليه لغيره من المؤهلات الأخرى.

(الطعن رقم ١٩٣ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١٢/١٤)

- القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٦ أتي بحكم جديد سوى فيه بين من كان منهم شاغلا لوظائف مبخري أوبئة وبين غيرهم من شاغلي الوظائف الأخرى وجعل أقدميتهم جميعا من تاريخ شغلهم لوظائفهم الأصلية قبل نقلهم إلي الدرجة "٣٠٠-٥٠٠"

بوظيفة ملاحظ صحي-قضي المشرع علي التفرقة في المعاملة بين أفراد الملاحظين الصحيين فجعل أقدميتهم في الفئة المنقولين إليها من تاريخ شغلهم لوظائفهم الأصلية أسوة بالمبخرين.

(الطعن رقم ١٠٠ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/٣/١٦)

- فيما عدا الوظائف الواردة بالقرار الجمهوري رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ لا تعتبر وظيفة ما من الوظائف الفنية إلا من تاريخ صدور قرار وزير الصحة باعتبارها كذلك-أثر ذلك: أن المركز القانوني لا ينشأ إلا بصدور قرار وزير الصحة ومن تاريخ هذا القرار يكون العامل الشاغل لهذه الوظيفة قد نشأ له الحق في تسوية حالته طبقا للقرار رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٦.

(الطعن رقم ١٠٠ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/٣/١٦)

- أن دبلوم المعهد الصحي المقرر له الدرجة السادسة المخفضة بماهية قدرها ١٠٥ جنيها شهريا يمنح بعد دراسة مدتها ثلاث سنوات بعد الحصول علي الثانوية العامة "القسم العام-الثقافة"-عناصر ومقومات اعتباره من بين المؤهلات العالية أو لجامعية في تطبيق القوانين أرقام ٢١٠ لسنة ١٩٥١، ٣٧١ لسنة ١٩٥٣، ١٣٥ لسنة ١٩٨٠و ١١٢ لسنة ١٩٨١ ومرسوم ٦ أغسطس ١٩٥٣ تكون غير متوافرة سواء من حيث درجة بداية التعيين والماهية المقررة ومدة الدراسة التي يتعين قضاؤها للحصول علي المؤهل العالي وهي أربع سنوات-لا يجوز اعتبار دبلوم المعهد الصحي مؤهلا عاليا-لا وجه للقياس علي دبلوم الدراسات التجارية التكميلية العليا الذي اعتبرته المحكمة الدستورية العليا مؤهلا عاليا. أساس ذلك: أن القرار التفسيري المشار إليه مقصور علي المؤهل محل التفسير وحده ولا يمتد إلي غيره من المؤهلات.

(الطعن رقم ٢٠٨١ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/٣)

- عند تحديد طبيعة المؤهل الدراسي يؤخذ في الاعتبار عدة أمور كالدرجة والمرتب المقرر لها، ومدة الدراسة التي تقضي للحصول عليه-للوقوف علي ذلك يرجع لنشأة المؤهل-وإن كان قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ قد قرر لمؤهل دبلوم مدارس المعلمين والمعلمات الابتدائية أو مدارس المعلمين الخاصة الدرجة السادسة إلا أن المشرع لم يأخذ بهذا التقدير علي إطلاقه بل قيده حين قرر له ماهية شهرية قدرها ١٠.٥٠٠ جنيها وهي ماهية تقل عما هو مقرر لبداية مربوط الدرجة السادسة البالغ ١٢ جنيها-يؤكد ذلك ما نص عليه القانون من عدم جواز النظر في ترقيتهم للدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي والإداري بالأقدمية إلا بعد مضى ثلاث سنوات علي الأقل من تاريخ اعتبارهم في الدرجة السادسة-القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المرتبة علي تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ حدد المؤهلات العالية في المادة الثامنة منه بأنها المؤهلات التي تمنح بعد دراسة مدتها أربع سنوات علي الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها ورددت هذا المعنى أيضا المادة الأولي من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠-ترتيبا علي ذلك فإن عناصر ومقومات المؤهل العالي مفتقدة في المؤهل المشار إليه من حيث درجة بداية التعيين والماهية المقررة ومدة الدراسة التي قضيت

للحصول عليه وبالتالي لا يجوز اعتبار مؤهل دبلوم مدارس المعلمين الابتدائية أو دبلوم مدارس المعلمات الابتدائية مؤهلا عاليا.

(الطعن رقم ٣٢٩٩ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٣/٣)

- قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٥ حدد المستوى المالي لمؤهل التربية النسوية-شهادة التربية النسوية غير المسبوقة بشهادة إتمام الدراسة الابتدائية القديمة-تقييمها-هي مؤهل أقل من المتوسط-الأثر المترتب علي ذلك: تعيين أصحابها في الفئة "١٦٢/٣٦٠"-ومعاملتهم بالجدول الرابع المرافق للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-شهادة التعليم الأولي وشهادة القبول أمام المدرسة النسوية لا يعادلان شهادة إتمام الدراسة الابتدائية القديمة-أساس ذلك: ليس لهما تقييم صادر من الجهة المنوط بها ها التقييم في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١.

(الطعن رقم ٢٧٦ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/٣)

- المادة ٣ من مرسوم ٦ أغسطس سنة ١٩٥٣ وهي بصدد تحديد الشهادات التي يرشح أصحابها لوظائف الكادرين الإداري والفني العالي-المؤهلات العليا بأنها الدرجات الجامعية المصرية والدبلومات العالية المصرية أثر النجاح في معهد دراسي عال تكون مدة الدراسة فيه أربع سنوات علي الأقل للحاصلين علي شهادة الدراسة الثانوية "القسم الخاص" أو ما يعادلها من الوجهة العلمية-المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة علي تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ عرفت هذه المؤهلات بأنها "التي يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها أربع سنوات علي الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها" مفاد ما تقدم أنه يتعين لاعتبار المؤهل الدراسي مؤهلا عاليا أن يتم الحصول عليه بعد دراسة مدتها أربع سنوات علي الأقل بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها من إحدى الكليات الجامعية أو من معهد عال-مثل هذه المؤهلات هي التي كانت تؤهل أصحابها للتعيين في الدرجة السادسة بماهية قدرها ١٢ جنيها مصريا من بدء التعيين طبقا لأحكام قانون المعادلات الدراسية-لا وجه للتحدي بما قررته المحكمة الدستورية العليا من اعتبار دبلوم الدراسات التجارية التكميلية العليا من المؤهلات العالية لأن ما قضي به هذا القرار مقصور علي المؤهل محل التفسير وحده فلا يجوز القياس عليه أو التوسع فيه بما يؤدي إلي اعتبار مؤهلات أخرى من المؤهلات العالية علي خلاف القواعد المقررة في هذا الشأن-مؤهل المعهد الصحي لا تتوافر فيه مقومات المؤهلات العليا بمعناها المتقدم.

(الطعن رقم ١٢٦٤ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٣/٣)

- مرسوم ٦ أغسطس سنة ١٩٥٣ وقانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣-يتعين للوقوف علي طبيعة المؤهل الدراسي أن يؤخذ في الحسبان عدة أمور منها الدرجة المقررة له والمرتب ومدة الدراسة التي تقضي للحصول عليه-الشهادة الدراسية لا تعد مؤهلا عاليا إلا إذا كانت واردة ضمن الشهادات المقرر قانونا اعتبارها كذلك وكان صاحبها قد حصل عليها بعد حصوله علي شهادة الدراسة الثانوية وبعد أن يقضي في إحدى الكليات الجامعية أو المعاهد العالية أربع سنوات

دراسية علي الأقل-المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المترتبة علي تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ عرفت المؤهلات العليا بأنها التي يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها أربع سنوات علي الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها-دبلوم المعهد العالي للتجارة والذي كان يتم الحصول عليه بعد دراسة مدتها سنتان بعد شهادة الثقافة العامة نظام قديم ومقيم ماليا بقرارات مجلس الوزراء بالدرجة السادسة المخفضة ١٠.٥٠٠ جنيها يخرج عن عداد المؤهلات العليا.

(الطعن رقم ١٥٣٨ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١٢/٣٠)

- الاستثناء الذي نص عليه القانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٥٦ من عدم الإخلال بالتسويات النهائية التي صدرت من جهة الإدارة إنما تقرر رعاية للموظفين المشار إليهم والذين لا يفيدون في الأصل من القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية وبالتالي فإنه لا يمثل القاعدة التنظيمية العامة الواجبة التطبيق في شأن تحديد الأشخاص الذين يفيدون من قانون المعادلات الدراسية المشار إليه ومن ثم يجوز لأي موظف سرى في حقه حكم القانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٥٦ أن يقرر بعدم رغبته في الإفادة من أحكام هذه الاستثناء مؤثرا الرجوع إلي القاعدة التنظيمية العامة التي كان معمولا بها حتى وقت تركه خدمة الحكومة والتي تقضي بعدم إفادة عمال اليومية من أحكام قانون المعادلات الدراسية.

(الطعن رقم ٦٦٨ لسنة ١٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٦/٢٣)

- أنه يبين من الاطلاع علي ملف خدمة المدعى أنه حصل علي شهادة مدرسة الفنون والصنايع ببولاق في سنة ١٩٢٩ والتحق بالخدمة من أول ديسمبر سنة ١٩٢٩ بالدرجة السابعة الفنية المتوسطة، وفي أول أبريل سنة ١٩٦٣ أصدر مجلس التأديب قرار بمجازاته بخفض درجته فأعتبر في الدرجة الثامنة، ورقي إلي الدرجة السابعة من أول أكتوبر سنة ١٩٤٣، وإلي الدرجة السادسة من أول أكتوبر سنة ١٩٤٩ وقد سويت حالته طبقا للقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية فأعتبر في الدرجة السابعة من أول ديسمبر سنة ١٩٢٩ وفي الدرجة السادسة من أول ديسمبر سنة ١٩٣٢ بعد انقضاء ثلاث سنوات علي تعيينه وخفضت درجته بالتطبيق لقرار مجلس التأديب فأعتبر في السابعة من تاريخ صدور أول قرار مجلس التأديب ولما كان قد رقي إلي الدرجة السادسة من أول أكتوبر سنة ١٩٤٩ فقد رقي إلي الدرجة الخامسة الشخصية من أول ديسمبر سنة ١٩٥٤ بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لقضائه خمسة وعشرين سنة في درجتين، ثم رقي إلي الدرجة الرابعة الشخصية من أول ديسمبر سنة ١٩٥٩ لقضائه ثلاثين سنة في ثلاث درجات، وفي ١٩ من يناير سنة ١٩٦٠ صدر القرار رقم ٣ لسنة ١٩٦٠ بمحو الجزاءات التي وقعت علي المدعى، وفي أول ديسمبر سنة ١٩٦٠ رقي إلي الدرجة الثالثة الشخصية لقضائه ٣١ سنة في أربع درجات متتالية وفي أول يوليه سنة ١٩٦٤ وضع علي الدرجة الرابعة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، وإذ قضي الحكم المطعون فيه برفض الدعوى تأسيسا علي أن محو الجزاء لا يكون له من أثر إلا بالنسبة للمستقبل ولا يترتب علي هذا المحو أعدم الأثر التي

ترتبت عليه في الماضي، ومن ثم يكون قد جاء متفقا مع أحكام القانون ذلك أن المادة ١٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفة الذكر قد جاءت صريحة في تحديد الأثر القانوني لقرار محو الجزاء إذ قصرته علي المستقبل، وأكد المشرع هذا المعني بما أورده في عجز هذه المادة من أن المحو لا يؤثر في الحقوق أو التعويضات التي ترتبت علي الجزاء وبالتالي فأن هذا المحو لا يؤثر علي الأقدميات التي استقرت في الدرجات التالية للدرجة التي خفضت درجة المدعى إليها-والقول بغير ذلك مقتضاه سريان قرار المحو بأثر رجعي من شأنه المساس بالمركز القانونية التي استقرت لذويها الأمر الذي لا يجوز إلا بقانون يرتب هذا الأثر ومن ثم لا وجه لما أثاره المدعي في عريضة طعنه من أن هذا الجزاء ليس له من أثر في تسوية حالته بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية، وذلك لأن هذه التسوية وقد ارتدت فرضا بأثر رجعي إلي تاريخ دخوله الخدمة في أول ديسمبر سنة ١٩٢٩ وقبل مجازاته بخفض درجته في أول أبريل سنة ١٩٦٣، فقد لزم أعمال أثر هذا الجزاء عند إجراء هذه التسوية، إذ ليس من شأن هذه التسوية محو الجزاء الموقع علي المدعي أو الآثار التي ترتبت عليه فعلا علي ما أسلفت المحكمة.

(الطعن رقم ٦١ لسنة ١٦ "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٢/٣)

- حدد المشرع الفئة (٣٦٠/١٨٠) الثامنة لتعيين حملة الشهادات العسكرية المتوسطة المنصوص عليها بالجدول الثاني المرافق للقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ والتي يتم الحصول عليها بعد شهادة إتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو الإعدادية العامة أو ما يعادلها-يشترط لاعتبار العامل حاصلا علي إحدى هذه الشهادات توافر عدة شروط أوضحتها المادة الرابعة من بينها الحصول في نهاية مدة الخدمة العسكرية علي شهادة قدوة حسنة-إذا كان العامل موجودا بالخدمة وتوافر فيه هذا الشرط بجانب غيره من الشروط الأخرى المتطلبة وضع علي الفئة الثامنة اعتبارا من تاريخ تعيينه أو من تاريخ الحصول علي الشهادة-بشرط ألا يكون أي من هذين التاريخين سابقا علي أول يناير سنة ١٩٧٣-بالنسبة للعامل الذي حصل علي الفئة الثامنة قبل هذا التاريخ فإنه يظل علي حالة ولا يتغير مركزه القانوني.

(الطعن رقم ٣٣٣٨ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/٨)

- أحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن تقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة-مناط الإفادة من قواعد التقييم أن يتم تعيين الفرد في الوظيفة المدنية في ظل العمل بأحكام هذا القانون-مناط الإفادة من قاعدة التسوية التي قررتها المادة ٦ منه أن يكون حامل الشهادة العسكرية موجودا بالخدمة وقت العمل بالقانون وألا يكون قد سبق تعيينه أو ترقيته إلي الفئة ٣٦٠/١٨٠ (الثامنة) في تاريخ سابق علي التاريخ الحتمي الذي حدده المشرع لاستحقاقها نتيجة للتسوية.

(الطعن رقم ٤٣٠ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٨/٢٤)

- الشهادات التكميلية لدبلوم الخدمة الاجتماعية نظام الثلاث سنوات-يتم الحصول عليه بعد دراسة مدتها أربع سنوات بعد شهادة إتمام الدراسة الثانوية-تعتبر مؤهلا عاليا في حكم المادة ٢ من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠.

(الطعن رقم ١١٨٩ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧)

- **تسوية حالة حملة الشهادات التي توقف منحها والمعادلة للشهادات المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ طبقا لأحكام هذا القانون-القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ علي عكس المادة ١٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ التي تناولت معنى الزميل عند إجراء التسوية وأنه الزميل في ذات الوحدة الإدارية فإن لم يوجد فالزميل بالجهة التي يعمل بها من قبل فإن لم يبعد فزميله في الجهة التي يحددها الوزير المختص بالتنمية الإدارية- لم يحدد لجهة الإدارة وجوب اتخاذ زميل معين كأساس لتسوية حالة حامل المؤهل المضاف إلي الجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣.**

(الطعن رقم ٢٥٢٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/١٩)

- **شهادات إتمام الدراسة الثانوية العامة والفنية بأقسامها الثلاثة (الزراعية والصناعية والتجارية) نظام الخمس سنوات المسبوقة بالشهادة الابتدائية القديمة- من الشهادات التي توقف منحها والتي أشارت إليها المادة الأولي من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ مما يحق للحاصلين علي هذه الشهادات الإفادة من هذا القانون وتسوية حالتهم وفقا لأحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣.**

(الطعن رقم ٣٠٧٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٣/١٩)

- **يشترط للإفادة من حكم المادة الأولي من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ أن يكون مؤهل العامل قد توقف منحه وإن يتم الحصول عليه بنظام الخمس سنوات إذا ما كان مسبوقا بشهادة الابتدائية القديمة أو امتحان مسابقة القبول.**

(الطعنان رقمي ٦٠٦، ٦٥٢ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٢/٢٦)

- **منح حملة المؤهلات العالية أو الجامعية وكذلك فوق المتوسطة والمتوسطة التي لم يتوقف منحها والمؤهلات المتوسطة التي توقف منحها أقدمية اعتبارية قدرها سنتان- الفئة التي يمنح فيها هذه الأقدمية هي الفئة التي كان يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ والتي حصل عليها بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-يعتد بهذه الأقدمية عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ والقواعد التالية له بشأن الرسوب الوظيفية-خضوع هذه الترقيات للقيود الواردة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥، ١٠ لسنة ١٩٧٥ ومنها القيد الوارد بالفقرة (هـ) من المادة الثانية من مواد إصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥.**

(الطعن رقم ٣٠٢٨ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/١٠)

- **أن الفقرة الولي من المادة الخامسة من قانون المعادلات الدراسية جاءت بحكم صريح قاطع مطلق ما لم يرد عليه أي قيد يتوقف به خصم الزيادة في المرتب من إعانة الغلاء المقررة لكل موظف يفيد من أحكام قانون المعادلات الدراسية ولما كان المطلق يجري علي إطلاقه فإنه لا وجه لأن يقف خصم الزيادة من إعانة الغلاء سواء رقي بالأقدمية إلي الدرجة التي حصل عليها الموظف طبقا لأحكام قانون المعادلات من يليه في أُدمية الدرجة السابقة أو لغير ذلك من ألسباب بل يتعين أن يجرى الخصم علي سبيل الدوام والاستمرار.**

(الطعن رقم ١٤٤٤ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٩/٣)

- أن تقدير الشهادة الابتدائية يعتبر وارد من باب أولي في الجدول المرافق للقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية، ما دام قد ورد تقدير الشهادة الابتدائية الأزهرية في الجدول مشبها بتقدير الشهادة الابتدائية بماهية قدرها ٥ جنيه في الدرجة التاسعة، ومن ثم وجبت تسوية حالة المدعى علي أساس أحكام هذا القانون في الدرجة التاسعة بماهية قدرها ٥ جنيه من تاريخ تعيينه رغم كون تعيينه وقتذاك باليومية مادام قد أصبح قبل أول يوليه سنة ١٩٥٢ في عداد الموظفين الذين يفيدون من القانون المذكور بالتطبيق للمادة الثانية منه مفسره بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٥٦، كما وجبت تسوية حالته أيضا علي أساس أحكام القانون سالف الذكر في الدرجة الثامنة من تاريخ حصوله علي شهادة الدراسة الثانوية القسم العام إذ لا سند لحرمانه من الجمع بين التسويتين مادامت حالته علي أساس الشهادة الابتدائية تتيح له ميزة لا تحققها تسوية حالته علي أساس شهادة الدراسة الثانوية القسم العام وهي الإفادة من أحكام قدامي الموظفين إذ توافرت في حقه شروطها علي مقتضي أقدميته في الدرجة التاسعة. ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه صحيحا فيما انتهي إليه من الجمع بين التسويتين ومن إلزام الوزارة بالمصروفات بيد أنه لما كانت التسوية الصحيحة لحالة المدعى طبقا لقانون المعادلات الدراسية في الدرجة التاسعة بمراعاة إتمام شهادة الدراسة الابتدائية لا تبلغ بمرتبه مع تدرجه بالعلاوات حتى تاريخ حصوله علي شهادة الدراسة الثانوية القسم العام التي حصل عليها بعد تاريخ دخوله الخدمة مبلغ ٧ جنيهات المقررة للشهادة المذكورة في الدرجة الثامنة من تاريخ حصوله علي الشهادة سالفة الذكر وليس المرتب الذي يصل إليه بتسوية حالته في الدرجة التاسعة كما ذهب الحكم المطعون فيه.

(الطعن رقم ١٠٩٩ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/٢/٢٧)

- أن جداول الشهادات الأزهرية المرافق لقانون المعادلات الدراسية تضمن النص علي تقدير الشهادة العالمية للكليات الأزهرية الثلاث-اللغة العربية والشريعة وأصول الدين- بمبلغ ١٠ جنيهات و٥٠٠ مليم في الدرجة السادسة عند التعيين في وظيفة غير فنية وبمبلغ ١٢ جنيها في الدرجة السادسة لمن عين في وظائف فنية أو عين في وظائف التدريس في وزارة المعارف، ولم يرد به تقدير صريح لشهادة العالمية مع أجازة القضاء الشرعي، ولما كان المدعي وهو حاصل علي الشهادة معينا في وظيفة كاتب وهي وظيفة غير فنية وليست من وظائف التدريس فإن التسوية التي أجرتها الوزارة لحالته علي أساس التقريب والقياس مطابقة لأحكام القانون، ويكون الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب في تطبيق القانون عندما قضي بتأكيد قرار اللجنة القضائية في شقة الخاص بتسوية حالة المدعى في الدرجة السادسة بمرتب شهري قدره ١٢ جنيها شهريا.

(الطعن رقم ٧٤ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١/٨)

- أن الأقدميات الاعتبارية التي رتبها القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية، تبيح لأصحابها الحق في الإفادة من أحكام المادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة، علي أن يتم ذلك في الحدود وبالقيود التي تضمنتها أحكام قانون المعادلات الدراسية، إذ من المقرر أن

إعمال أثر الأقدميات الاعتبارية في شأن ترقية قدامي الموظفين، طبقا للمادة ٤٠ مكررا أنفة الذكر منوط بالمركز القانوني الذي تحدده القوانين التنظيمية التي تصدر ممن يملكها في هذا الخصوص وقد جاء قانون المعادلات الدراسية بحكم صريح عام مطلق غير مقيد بأي قيد مفاده خصم الزيادة في الماهيات المترتبة علي تنفيذه من إعانة غلاء المعيشة المقررة لكل موظف يفيد من أحكامه، ومن ثم فإن أية زيادة مالية في المرتب يحصل عليها الموظف كأثر من آثار الأقدمية الاعتبارية التي منحها إياه قانون المعادلات الدراسية ومن بينها الترقية طبقا للمادة ٤٠ مكررا أنفة الذكر علي الوجه السالف بيانه، يتعين خصمها من إعانة غلاء المعيشة.

(الطعن رقم ١١٤١ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٧/٢)

- إذا كان الثابت من الأوراق أن المدعى كان قبل تنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري لصالحه من عمال اليومية المؤقتين الذين كانت تصرف أجورهم من بند الأجور بالباب الثاني من ميزانية المصلحة المذكورة، وهو بند غير مقسم إلي درجات وأنه عند تنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري الصادر باستحقاقه الدرجة التاسعة بالتطبيق لقانون المعادلات صدر قرار بتعيينه في وظيفة من الدرجة التاسعة الشخصية بمصلحة الميكانيكا والكهرباء علي أن يصرف مرتبه من ربط وظيفته المؤقتة السابقة الواردة بحكم أجرها اليومي في البند الثاني من ميزانية المصلحة المشار إليها فإنه لا يكون للمدعي بحسب أوضاع الميزانية أصل حق في التزاحم علي إحدى الدرجات الثامنة الواردة بالباب الأول من ميزانية المصلحة وهو لم يوضع علي درجة بالباب الول حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه ولا يغير من هذا النظر استحقاق المدعي للدرجة التاسعة المؤقتة منذ ٩ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ وهو تاريخ سابق علي بداية أقدمية الموظف المطعون في ترقيته، في الدرجة التاسعة، ذلك لأن الموظف الذي تسوية حالته بالتطبيق لقانون المعادلات إنما يوضع علي درجة شخصية في ذات الباب المعين فيه أما منحه درجة أصلية في الباب الذي كانت تندرج فيه وظيفته السابقة أو في الباب الأول من الميزانية فإنه يكون رهينا بشروط خاصة، وفي حدود نسبة معينة من الشواغر، ومتوقفا علي أوضاع مالية معينة، ومن ثم فإن تسوية حالة المدعي بالتطبيق لقانون المعادلات الدراسية تنقله حتما وبقوة القانون من الباب المعين فيه أصلا والذي كان تابعا-بحكم تعيينه ابتداء في تلك اليومية المؤقتة-للبند الثاني من ميزانية المصلحة ولابد لنقل المدعى إلي الباب الأول من أن يصدر له قرار بإنشاء هذا المركز القانوني لصالحه عندما تتوافر شروط هذا الإنشاء. كما أن الجهة الإدارية لم تكن تملك وحدها نقل المدعى إلي الباب الأول من الميزانية لأنه كان يتقاضي أجره قبل تنفيذ التسوية المقضي له بها من إعتمادات غير مقسمة إلي درجات في الباب الثاني من ميزانية مصلحة الميكانيكا والكهرباء ولم يكن لها مندوحة عن استصحاب هذا الوضع السابق ضمانا للمصرف المالي لراتبه نتيجة لعدم إنشاء درجات مالية في الباب الأول يجوز نقل المدعى عليها، وهو إنشاء لا تستقل به الإدارة ولا يتوقف علي إدارتها وحدها. ولما تقدم لا يكون للمدعى حق في التزاحم مع موظفي الدرجة التاسعة بالباب الأول من ميزانية وزارة الأشغال.

(الطعن رقم ٦١٥ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٣/١١/٢٤)

- إن تأمل أحكام قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ في ضوء مذكرته الإيضاحية لا تدع مجالا للشك في أنه وقد أنشأ تسويات نهائية لأرباب المؤهلات في حدود الإعتمادات المالية المقررة- قد أراد بهذه التسويات صفية الأوضاع القديمة بصورة نهائية لا رجعة فيها بحيث يستنفد القانون المذكور أغراضه وأثاره وتستأدي الفروق المالية الناشئة عن تلك التسويات دفعة واحدة عند العمل به في ٢٢ من يوليه سنة ١٩٥٣، فإذا كانت أحكام هذا القانون صريحة في استحقاق درجة مالية للمدعي عند التعيين بالحكومة واستحقاق درجة مالية أعلي بعد سنتين من هذا التاريخ فإن هذه التسويات المالية المحددة بتاريخ بدء الخدمة الحقيقية لا يمكن إعادة النظر فيها لمجرد أن مدة خدمته السابقة قد حسبت للمدعى بعد ذلك في أقدمية الدرجة الثامنة التي عين عليها عند تعيينه بالحكومة في ٢٢ من أكتوبر سنة ١٩٤٦، لأنه فضلا عن أن ضم مدة الخدمة السابقة قد تم استنادا إلي القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المعمول به بعد قانون المعادلات فإن هذا الضم ليس من شأنه تعديل تاريخ دخول الخدمة الحقيقية في الحكومة الذي جعل مناطا لاستحقاق الدرجات المالية طبقا لقانون المعادلات، وعلي ذلك فإن تاريخ استحقاق المدعى للدرجة السابعة في ٢٢ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ طبقا لما حدده قانون المعادلات لا ينبغي أن يعدله أو يزحزح ميقاته حساب مدة سابقة للمدعى في أقدمية الدرجة الثامنة، بالتطبيق للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الخاص بحساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة، وألا جاز لقرارات ضم الخدمة السابقة أن تقلب تسويات قانون المعادلات رأسا علي عقب و هو ما يجاوز الحكمة التشريعية الكامنة وراء هذا القانون ويفضي إلي إعادة النظر في فروق مالية وتسويات نهائية لا رجعة فيها حسبما تعبر المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور.

  الطعن رقم ٦٩٦ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/٦/١٤)

- إذا كانت الشروط التي يتطلبها قانون المعادلات متوافرة في المدعى بما يقتضي اعتبار أقدميته الاعتبارية في درجة معينة راجعة إلي تاريخ الأحكام المؤقتة للعلاوات من أن الموظفين الذين يعينون تحت أحكام هذا المشروع في الدرجتين الثامنة والسابعة والمدعى منهم-يمنحون علاوة دورية كل سنتين أو ثلاث بحسب الحالة حتى تبلغ ماهياتهم ثمانية جنيهات شهريا، وقد كان مؤدي إعمال هذا القيد أن يستغلق علي المطعون عليه، وقد بلغ راتبه في ١٩ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ تسعة جنيهات في الدرج السابعة بالتطبيق لأحكام قانون المعدلات الدراسية الانتفاع بالعلاوة الدورية المستحقة بعد سنتين من تاريخ تعيينه بمراعاة أول مايو "وهي العلاوة التي تحل في أول مايو سنة ١٩٤٥ لولا هذا الحكم المانع" إذ ما كان يصح لموظفي الدرجة الثامنة أو السابعة أن تجاوز مرتباتهم بالعلاوة ثمانية جنيهات و هذا الحكم المانع قد نسخته جزئيا-وفي الحدود التي جرى فيها النسخ-القاعدة الواردة في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٢ في شأن منح علاوة لمن لم تبلغ مرتباتهم بداية مربوط الدرجة والتي تقضي بأن "يمنح الموظف الذي يرقي إلي درجة أعلي ولا تصل ماهيته مع علاوة الترقية إلي بداية الدرجة علاوة اعتيادية "لا علاوة ترقية" من علاوات درجته الجديدة بعد انقضاء سنتين علي أن تتكرر هذه العلاوة كل سنتين

إلي أن تبلغ ماهيته بداية الدرجة. دون أن يتجاوزها وعلي ألا يتوقف هذا المنح علي اشتراط وجود وفر في متوسط مربوط الدرجات مع تطبيق هذه القاعدة بمفعول رجعي ومع عدم صرف الفروق عن الماضي علي الترقيات التي نفذت قبل هذا التاريخ كأنها نفذت فيه. ومؤدي هذه القاعدة المستحدثة إباحة إطلاق علاوات الدرجة الجديدة بعد سنتين من تاريخ ترقية المطعون عليه إلي الدرجة السابعة في أول أكتوبر سنة ١٩٤٤، إذ كان هذا الإطلاق من شأنه أن يرفع راتبه إلي بداية مربوط الدرجة السابعة وهي عشرة جنيهات، ولذلك كان حقا علي الإدارة ألا تسلبه هذا الحق الذي أقامه له قرار مجلس الوزراء سالف الذكر استثناء من القيد الوارد في كادر سنة ١٩٣٩ وذلك بالأوضاع وفي الحدود التي خول فيها تقرير هذا الحق وهذا هو ما فعلته الإدارة عندما منحته علاوة الدرجة السابعة-وقدرها جنيه-في أول مايو سنة ١٩٤٧ أي بعد سنتين من تاريخ ترقيته إلي الدرجة السابعة بمراعاة أول مايو كي يبلغ راتبه في هذا التاريخ عشرة جنيهات شهريا.

(الطعن رقم ١٠٦١ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/١٠/٢٨)

- إن الموظف الذي تسوي حالته بالتطبيق لقانون المعادلات الدراسية إنما يوضع في درجة شخصية في ذات السلك المعين فيه على أن يمنح فيما بعد درجة أصلية بمراعاة شروط خاصة وفي حدود نسبة معينة من الخلوات وتبعا لأوضاع مالية مقررة.

(الطعن رقم ١٠٩٦ لسنة ٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/١/١٩)

- مادام المدعى قد حصل علي المؤهل الجامعي في دور مايو سنة ١٩٥٢ أي قبل أول يوليه سنة ١٩٥٢، ولو أن إعلان نتيجة الامتحان تراخي إلي ١٢ من يوليه سنة ١٩٥٢، فإنه يكون محقا في تسوية حالته بالتطبيق لأحكام قانون المعادلات الدراسية متى توافرت بقية شرائطه، ذلك أن الحصول علي هذا المؤهل مركز قانوني ينشأ في حق صاحب الشأن بتأديته الامتحان في جميع مواده بنجاح، أما إعلان النتيجة بعد ذلك بمدة قد تطول أو تقصر بحسب الظروف، فلا يعدو أن يكون كشفا لهذا المركز الذي كان قد نشأ من قبل نتيجة لعملية سابقة هي إجابات الطالب في مواد الامتحان، إذ هي التي تحدد هذا المركز. ولذا يعتبر حصوله علي المؤهل راجعا إلي التاريخ الذي أتم فيه إجاباته في جميع هذه المواد بنجاح.

(الطعن رقم ١٠٩٤ لسنة ٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/٢/٢٣)

❖ يلزم للتسكين علي الوظائف أن تكون الوظائف ممولة في الميزانية:

- قواعد التسكين المعتمدة من مجلس إدارة بنك ناصر الاجتماعي-ما تضمنه البند ٩ من قواعد التسكين من حرمان المعارين أو المرخص لهم بإجازات خاصة بدون مرتب لمدة عام علي الأقل من الاستفادة من قواعد التسكين عند إجراء الترقية في الوظائف والفئات المستوفية لشروط شغلها-غير مشروعة-أساس ذلك: الإعارة أو الأجازة الخاصة بدون مرتب لا تنفصم بها عري الوظيفة العامة بين العامل وجهة الإدارة-في حق من الحقوق المترتبة علي الوظيفة ومستمد من القوانين واللوائح المنظمة لشئونها-لا يجوز حرمان العامل من أية ميزة بغير نص صريح في القانون.

(الطعن رقم ١٠٦٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١/٢٨)

- يلزم التسكين أن تكون الوظائف التي يتم التسكين فيها ممولة في الميزانية، فلا يكفي إنشاء وظائف في جداول التقييم بالتوصيف المراد لها ولكن يتعين أن يكون لهذه الوظائف صداها في الميزانية بوصفها الوسيلة الوحيدة لإمكان اعتبار شغلها جائزا وممكنا قانونا-إذا ترتب علي تسوية حالة العامل استحقاقه إحدى الفئات المالية الأعلى من الفئة التي كان يشغلها فإنه لا يجوز منحه هذه الفئة إلا إذا كانت الوظيفة التي استوفي شرط شغلها قد تم تمويلها-قواعد النقل الحكمي التي طبقت في شأن المؤسسات العامة إذا كانت من شأنها ترتيب أعباء مالية جديدة علي عاتق الخزانة العامة فلا يتولد أثرها إلا بوجود الاعتماد اللازم لتنفيذها فإن لم يوجد أصلا كان تحقيق هذا الأثر غير ممكن قانونا.

(الطعن رقم ٦٣٢ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٣/١٧)

- يلزم للتسكين علي الوظائف أن تكون ممولة في الميزانية-لا يكفي إدراج وظائف في جداول التقييم والتوصيف-يتعين أن يوجد لهذه الوظائف صدى في الميزانية بوصفها الوسيلة الوحيدة لإمكان اعتبار شغلها جائزا وممكنا قانونا.

(الطعن رقم ٩٠١ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١١/١١)

- يلزم لاستكمال تطبيق جداول توصيف وتقييم الوظائف أن تتضمن الميزانية تمويلا لفئات الوظائف الجديدة أو المعدلة التي يقتضيها تطبيق تلك الجداول-لا يكفي اعتماد السلطة التنفيذية للقرارات التنظيمية العامة في شأن الموظفين لإنتاج آثارها إلا إذا كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا-ترتيب أعباء مالية علي الخزانة العامة يستلزم اعتماد المال اللازم لذلك من الجهة لمختصة بحسب الأوضاع الدستورية.

(الطعن رقم ٦١٧ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

- يلزم للتسكين علي الوظائف أن تكون الوظائف ممولة في الميزانية-لا يكفي إنشاء وظائف في جداول التقييم بالتوصيف المراد بها ولكن يتعين أن تجد هذه الوظائف صداها في الميزانية بوصفها الوسيلة الوحيدة لإمكان اعتبار شغلها جائزا وممكنا قانونا.

(الطعن رقم ٣٤٣ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/١٠/٣١)

❖ أحكام عامة في التسوية:

- سحب قرار إنهاء الخدمة-إعادة العامل إلي الخدمة-اعتباره بها في تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ في ١٩٧٤/١٢/٣١-إفادته من أحكام التسويات التي أتي بها هذا القانون.

(الطعن رقم ١٣٦ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٦/١١/٢)

- التعديل الذي أدخل علي نص المادة ٢٠ (د) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨-الهدف منه-الاعتداد بمدد الخدمة التي قضاها العامل قبل حصوله علي مؤهله العالي-تعبير إعادة التعيين يتسع ليشمل من يعين بمؤهله العالي بعد أن كان معينا بمؤهل أدني مادام أنه ليس ثمة فاصل زمني بين انتهاء خدمته وتعيينه تعيينا جديدا ومادام أن الوحدة التي يعمل بها والتي التحق بخدمتها من الوحدات التي تسري عليها أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥.

(الطعن رقم ٦٨ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/٢٦)

- من أول يوليو سنة ١٩٦٤ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قضي المشرع بإلغاء إعانة غلاء المعيشة وضمها إلي المرتب بحيث لا يقل صافي ما يتقاضاه العامل عن صافي ما قبضه عن شهر يونيه سنة ١٩٦٤ علي أن تستهلك قيمة الإعانة المذكورة من العلاوات الدورية بواقع نصف علاوة أو مما يترتب علي زيادة المرتب نتيجة لترقيته.

(الطعن رقم ٢٨٢٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/١٩)

- حظر المشرع في المادة ١١ مكرر من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ تعديل المركز القانوني للعامل بعد ١٩٨٤/٦/٣٠ استنادا إلي التشريعات المشار إليها فيها علي أي وجه من الوجوه إلا إذا كان تنفيذا لحكم قضائي نهائي-ينصرف هذا الحظر إلي جهة الإدارة والعامل-العامل الذي لم يرفع الدعوى مطالبا بحقه الذي نشأ من القوانين والقرارات سالفة البيان حتى تاريخ ١٩٨٤/٦/٣٠ يمتنع وجوبا علي المحكمة قبول دعواه لتعلق هذا الميعاد بالنظام العام-يمتنع علي جهة الإدارة أيضا إجابته إلي طلبه لذات السبب.

(الطعن رقم ٥٦٦ لسنة ٣٤ق "إداري عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/٢٢)

- تنفيذا لحكم قضائي نهائي-ينصرف هذا الحظر إلي جهة الإدارة وإلي العامل علي حد سواء-تكليف المشرع الجهة الإدارية بوجوب إجراء التسوية القانونية الصحيحة للعامل الذي أجريت له تسوية خاطئة للاعتداد بها مستقبلا عند ترقيته للدرجة التالية وتكليفه بها أيضا بوجوب استهلاك الفرق بين المرتب الذي وصل إليه هذا العامل نتيجة تسوية خاطئة وبين المرتب المستحق قانونا له- هذا الالتزام الملقي علي عاتق الجهة الإدارية غير مقيد بالميعاد النهائي الذي حدده المشرع بعدم المساس بالمركز القانوني للعامل ولا يرتبط به-يتعين نفاذه حتى تمام إعمال مقتضاه ولو بعد التاريخ النهائي المشار إليه المحدد له ١٩٨٥/٦/٣٠.

(الطعن رقم ٢٥٠٣ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١/٢٧)

- لا يجوز بعد ١٩٨٤/٦/٣٠ المطالبة بالحقوق الناشئة بمقتضي أحكام القوانين ٨٣ لسنة ١٩٧٣، ١٠ لسنة ١٩٧٥، ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ كما لا يجوز تعديل المركز القانونية التي استقرت للعاملين بعد هذا التاريخ- هذا الحظر يسري علي العاملين وعلي الجهات الإدارية باعتباره يتعلق بالنظام العام-إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي نهائي.

(الطعن رقم ١٨٩٣ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٥/١٨)

- المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١-المشرع بغيا تصفية حقوق المخاطبين بأحكام هذا القانون الناشئة قبل نفاذه متى استمدت من قاعدة تنظيمية عامة سابقة عليه-عين ميعادا للمطالبة بهذه الحقوق مدته ثلاث سنوات من تاريخ العمل به لا تقبل الدعوى بعدها ولا يجوز تعديل المركز القانوني للعامل ما لم يكن نفاذا لحكم قضائي نهائي.

(الطعن رقم ٢٤٤٥ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/٢٥)

- القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣-قصد المشرع بإيراد هذا النص عدم جواز تعديل المركز القانوني للعامل بعد تاريخ ١٩٨٤/٦/٣٠ استنادا إلي أحكام القوانين أرقام ٨٣ لسنة

١٩٧٣، ١٠، ١١ لسنة ١٩٧٥و ٢٢ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ وقرارات وزير الخزانة أرقام ٣٥ لسنة ١٩٧١و ٣٦٨ لسنة ١٩٧١و ٤٢٠ لسنة ١٩٧٢-لا يجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانوني للعامل استنادا إلي أحكام هذه التشريعات علي أي وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي نهائي.

(الطعن رقم ٤٢١ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٦)

- الميعاد المقرر بنص المادة ١١ مكرر من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ هو ميعاد لرفع الدعوى القضائية بالطريق الذي رسمه القانون للتداعي أمام المحاكم-وهو من المواعيد التي لا تقبل وفقا ولا انقطاعا- يمتنع علي الجهة الإدارية بطريق اللزوم والوجوب بعد هذا التاريخ الذي حدده المشرع تعديل المركز القانوني للعامل علي أي وجه من الوجوه بعد هذا التاريخ إلا إذا كان تنفيذا لحكم قضائي عن دعوى أقيمت بالطريق الذي رسمه القانون قبل ١٩٨٤/٦/٣٠.

(الطعن رقم ٧٢٨ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/١٣)

- المادة الحادية عشرة مكررا من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠-لا يجوز بعد ١٩٨٤/٦/٣٠ تعديل المركز القانوني للعامل استنادا إلي أحكام القوانين والقرارات المذكورة به علي أي وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي نهائي- انصراف هذا الحظر إلي جهة الإدارة والعامل-انقضاء هذا الميعاد ولم تكن الجهة الإدارية قد أجابت العامل إلي طلبه ولم ترفع دعوى المطالبة القضائية خلاله-امتنع وجوبا علي المحكمة-قبول الدعوى-بعد ميعاد سقوط يتعلق بالنظام العام.

(الطعن رقم ٢٣٦٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٦/٢٥)

- أن المادة الرابع من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ تنص علي أن تسري الأحكام الأخرى الواردة في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ علي الوظائف المنصوص عليها في المادتين الأولي والثالثة من هذا القانون وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في أنظمة المؤسسات، أما باقي الوظائف والمؤسسات المذكورة فتسري في شأنها جميع القواعد والأحكام المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليه.
ومن حيث أن قانون الوظائف العامة هو الذي يسري علي موظفي المركز القومي للبحوث من غير أعضاء هيئة البحوث باعتبار هذا المركز هيئة عامة تمارس نشاطا عمليا وتخضع كذلك لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ آنف الذكر ولم يرد بلائحته الإدارية والمالية ما يتعارض وهذا الأصل المقرر. كما وأن قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ قد نص في مادته الثالثة عشرة علي أن "تسري علي موظفي وعمال الهيئات العامة أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار الصادر بإنشاء الهيئة واللوائح التي يضعها مجلس الإدارة"
ومن حيث أنه يبين مما تقدم أنه بصدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٩ لسنة ١٩٦٤ بمسئولياتها وتنظيم وزارة البث العلمي عدا العاملون بالمعهد القومي للقياس والمعايرة التابع لوزارة البث العلمي ومن بينهم المدعى من عداد موظفي وعمال المؤسسات العامة التي تمارس نشاطا علميا والمخاطبين بقواعد وأحكام التشريع العام

للتوظف باعتبارهم من غير الشاغلين لوظائف هيئات التدريس والبحوث والهيئات الفنية التي تنظمها قواعد وأحكام صادرة بقوانين خاصة ومن ثم فإن المدعى يكون-والحال كذلك-قد أصبح خاضعا منذ صدور القرار الجمهوري رقم ٢٢٦٩ لسنة ١٩٦٤ في ١٣ يوليه سنة ١٩٦٤، لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٤٦ باعتباره القانون العام لشئون العاملين المدنيين بالدولة والذي يسري عليه-حسبما سلف البيان-بالتطبيق لأحكام كل من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ والقرار الجمهوري رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦١ السالف ذكرهم ومن ثم فإنه وقد تحدد بصدور القرار الجمهوري رقم ٢٢٦٩ لسنة ١٩٦٤ في ١٣ من يوليه سنة ١٩٦٤ النظام الوظيفي الواجب التطبيق علي المدعى فإنه كان يتعين تبعا لذلك نقله إلي درجة من درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تعادل درجته المعين عليها طبقا للجدول الأول الملحق بلائحة موظفي ومستخدمي الهيئة العامة للتوحيد القياسي وذلك علي أساس من الضوابط التي أرستها هذه المحكمة في شأن النقل من الكادرات الخاصة إلي الكادر العام ومن بينها أن يكون المركز القانوني للعامل في الجهة المنقول إليها مساويا أو معادلا للمركز القانوني الذي كان له في الجهة المنقول منها مع حفظ حقه في الأقدمية التي كانت له وذلك إذا كان نظام الدرجات واحدا في الجهتين. ومن حيث أن الدرجات الواردة بالكادر الملحق بلائحة الهيئة المصرية للتوحيد القياسي بالنسبة للموظفين سواء في الوظائف العالية أو المتوسطة تتطابق مع الدرجات الواردة بالكادر العام في قانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكان المدعى معينا علي الدرجة "٦٩٠-١١٤٠" جنيها وهي تعادل الدرجة الأولي من كادر القانون المشار إليه "٩٦٠-١١٤٠ جنيه" والتي أصبحت في حكم القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وبالتطبيق لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلي الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية، تعادل الدرجة الثانية "٨٧٦-١٤٤٠ جنيه" فإن المدعى يكون قد استمد مباشرة من أحكام القرار الجمهوري رقم ٢٢٦٩ لسنة ١٩٦٤ الحق في أن ينقل اعتبارا من تاريخ صدور ذلك القرار في ١٣ من يوليه سنة ١٩٦٤ إلي الدرجة الثانية من درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باعتبارها الدرجة المعادلة للدرجة التي كان معينا عليها وقتئذ وذلك بأقدمية فيها ترجع إلي ٦ من مايو سنة ١٩٦٢ تاريخ تعيينه علي تلك الدرجة ومن ثم كان يتعين علي الجهة الإدارية أن تصدر قرارا بتسوية وضعه الوظيفي علي النحو المتقدم ومتى كان الأمر كذلك فإن القرار رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٦ الصادر من رئيس المجلس الأعلى للبحث العلمي في ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٦٦الصادر من رئيس المجلس الأعلي للبحث العلمي في ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٦٦ بنقل المدعى اعتبارا من ١٣ من يوليه سنة ١٩٦٤ إلي الدرجة الثانية من درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المعادلة لدرجته وذلك بأقدمية فيها ترجع إلي ٦ من مايو سنة ١٩٦٢ لا يعدو في حقيقته أن يكون قرارا بتسوية حالة المدعى إعمالا لحقه المستمد مباشرة من أحكام القرار الجمهوري رقم ٢٢٦٩ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ويكون بالتالي قد كشف عن وضعه القانوني السليم وقت صدور القرار المطعون فيه في ٢ من مايو سنة ١٩٦٦ الأمر الذي يفتح له ميعادا جديدا للطعن في

ذلك القرار. ومن حيث أن المدعي كان قد أقام الدعوى رقم ٢٠٨ لسنة ١٦ القضائية في ١١ أكتوبر سنة ١٩٦٦ بالطعن في القرار الصادر في ٢ من مايو سنة ١٩٦٦ وذلك قبل صدور قرار التسوية المشار إليه في ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٦٦ واستمر في مخاصمة القرار المطعون فيه بالدعوى ذاتها بعد أن تظلم منه مرة أخرى في ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٧ علي ضوء قرار التسوية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٦ الذي أوضح تعيينه بوضعه القانوني دون أن يتقلي ردا علي ذلك التظلم، الأمر الذي يغدو منه طلب المدعى إلغاء القرار المطعون فيه مقبولا شكلا دون ما حاجة إلي رفع دعوى جديدة يخاصم فيها القرار ذاته من جديد.

(الطعن رقم ٢٠٨ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلي الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية-العامل المنقول من كادر عمال اليومية-حساب أجره علي أساس مجموع ما استحقه في ١٩٦٤/٦/٣٠ علي أساس أجره اليومي في هذا التاريخ مضموما إليه إعانة الغلاء مضروبا في ستة وعشرين يوما- قرار رئيس الجمهورية وهو مصدر نقل العاملين إلى الدرجات المعادلة لدرجاتهم إتخذ تاريخ ١٩٦٤/٦/٣٠ لتحديد المركز القانوني للعامل – نتيجة ذلك: المنازعة حول المركز القانوني الذي حددته النظم السابقة على القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تكون خلال مدة لا تجاوز ثلاث سنوات من تاريخ العمل به – إقامة الدعوى بعد ثلاث سنوات من تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – الأثر المترتب على ذلك: عدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد.

(الطعن رقم ١٠٩٢ لسنة ٢٨قضائية عليا جلسة ١٩٨٤/١١/٤)

- المادة ٣ من مرسوم ٦ أغسطس سنة ١٩٥٣ عرفت المؤهلات العليا بأنها الدرجات الجامعية المصرية والدبلومات المصرية أثر النجاح في معهد دراسي عال تكون مدة الدراسة فيه أربع سنوات على الأقل للحاصلين على شهادة الدراسة الثانوية القسم الخاص أو ما يعادلها – كما عرفت المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ معدلاً بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ المؤهلات العليا بأنها التي يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها أربع سنوات على الأقل بعد شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها – يتعين لاعتبار المؤهل الدراسي مؤهلاً عالياً أن يتم الحصول عليه بعد دراسة مدتها أربع سنوات على الأقل بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها – الأثر المترتب على ذلك: متى كان دبلوم المعهد الصحي يمنح بعد دراسة قدرها سنتان بعد الثانوية العامة فيعتبر من المؤهلات فوق المتوسط وليس مؤهلاً عالياً.

(طعن رقم ٣٦٥٦ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١١/٤)

- أنه وإن كان السيد/ يوسف إبراهيم جريس قد شغل وظيفة مفتش إداري قبل العمل بميزانية وزارة التموين عن سنة ١٩٥٧/١٩٥٧ وبالتالي يكون نقله قد تم مطابقاً للقانون إلا أنه لم يشغل الوظيفة المشار إليها والتي نقلت إلى الكادر العالي إلا من يوم ١٩٥٧/٦/٢٩ كما سلف بيانه وبهذه المثابة – وعملاً بحكم المادة ٤٧ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – فإن أقدمية الموظف المذكور في الدرجة الخامسة الإدارية العالية لا تحسب إلا من يوم ١٩٥٧/٦/٢٩ وذلك اعتباراً بأن

نقل الموظف إلى الكادر نتيجة لنقل الوظيفة التي يشغلها إلى ذلك الكادر إنما يفترض قيام المقتضى لتعديل نوع الكادر الذي تنتمي إليه الوظيفة وفقاً لطبيعة العمل المنوط بها ومن ثم فلا يسوغ حساب أقدمية الموظف المنقول تبعاً لنقل تلك الوظيفة إلا من تاريخ شغله إياها قبل نقلها، فمنذ هذا التاريخ وليس قبله يتحقق اتحاد طبيعة العمل في الوظيفة قبل النقل وبعده ومن ثم يغدو متمشياً مع طبيعة الأمور ألا يبدأ حساب الأقدمية في الدرجة بعد نقلها إلا من تاريخ شغل الوظيفة المخصصة لها الدرجة المنقولة، وقد ردد المشرع هذا الحكم صراحة في القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٦٥ الذي أجاز لوزير التموين نقل الموظف صراحة في القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥٦ الذي أجاز لوزير التموين نقل الموظف شاغل الدرجة المنقولة إلى الكادر العالي – أو نقل غيره من موظفي الوزارة إلى الدرجة المنقولة إلى الكادر العالي في نفس درجته بشرط أن يكون حاصلاً على المؤهل اللازم للتعيين في الكادر المنقول إليه. أو تسوية حالته على درجة خالية من نوع درجته ومعادلة لها، وأن تعتبر أقدمية الموظف في الكادر العالي المنقول إليه من تاريخ حصوله على الدرجة المماثلة المنقول إليها في ذلك الكادر، وذلك بشرط أن يتفق عمل الوظيفة المنقول إليها مع عمل الوظيفة المنقول منها في طبيعتها، وإلا اعتبرت الأقدمية في الكادر المنقول إليه من تاريخ النقل.

(طعن رقم ١٨٩ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٥/١٢)

- لا وجه لما يقوله الطاعن من أن القرار الصادر بنقله إلي المرتبة الثالثة الإدارية هو قرار فردي تحصن بفوات مواعيد الطعن عليه ذلك أن القرار المذكور و هو القرار الصادر برقم ٧٢ بتاريخ ١٩٦٢/١٠/١٧ قد تضمن نقله إلي الكادر العالي اعتبار من ١٩٦٢/٧/١ دون أن يحدد أقدمية معينة له أو لزملائه المنقولين بالقرار المذكور وإنما جاءت تسوية حالته بعد ذلك بإرجاع أقدميته في الكادر العالي إلي ١٩٥٧/٥/٢١ اعتبارا بأن هذه التسوية مستمدة مباشرة من أحكام القانون دون أن تستهدف تلك التسوية إنشاء مركز قانوني ذاتي بمقتضي سلطة الإدارة التقديرية وبهذه المثابة فإنه يمكن تعديل ترتيب هذه الأقدمية في أي وقت بالتطبيق السليم لأحكام القانون ومن ثم يمكن المنازعة في هذا الترتيب دون التقيد بميعاد معين أما القرار الصادر من الهيئة في ١٩٦٦/١٠/٨ بعد صدور القرار المطعون فيه بوضعه علي الدرجة الثالثة الإدارية الجديدة أعمالا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ فإنه لا يعدو أن يكون تسوية مستمدة مباشرة من أحكام القانون بعد تطبيق القواعد الواردة في قرار رئيس الجمهورية المشار إليه والتي قضت بتطبيق أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ علي موظفي الهيئة وأيا كان وجه الصواب أو الخطأ في هذه التسوية فإنها لا تشكل سببا قانونيا للطعن في قرارات الترقية السليمة التي صدرت قبل العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه.

(الطعن رقم ١٨٧ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٣/٣)

- أن الثابت من الأطلاع علي الأوراق أن الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية أصدرت القرار رقم ٧٢ بتاريخ ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ بتسوية حالة حملة المؤهلات

الجامعية العالية من موظفيها الشاغلين لوظائف في الكادر المتوسط والذين على درجات خصوصية وعمالية وذلك بنقلهم علي المرتب العالية الإدارية والفنية المنشأة لهم بميزانية الهيئة عن السنة المالية ١٩٦٣/١٩٦٢ مقابل الحذف الذي تم بهذه الميزانية للمراتب المتوسطة والدرجات الخصوصية والعمالية التي كانوا يشغلونها حتى يوم ١٩٦٢/٦/٣٠ علي أن يمنحوا أول مربوط المراتب الجديدة أو مرتباتهم الحالية أيهما أكبر وذلك اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١ علي أن تحدد أقدميتهم بعد ذلك في الكادر العالي حسب القواعد المقررة وبمقتضي هذا القرار سويت حالة الطاعن الذي كان يشغل المرتبة الأولي الكتابية بوضعه في المرتبة الثالثة بالكادر العالي وذلك اعتبارا من يوم ١٩٦٢/٧/١ وقد راعت الهيئة عند ترتيب الأقدمية فيما بين موظفي الكادر الإداري المنقولين من الكادر المتوسط استصحابهم لأقدمياتهم في المرتبة المنقولين منها وذلك استنادا للكتاب الدوري لديوان الموظفين رقم ٤ لسنة ١٩٥٨ الذي قضي بأن الموظف الذي ينقل من الكادر المتوسط إلي الكادر العالي تبعا لنقل درجته تحسب له أقدميته في الدرجة من تاريخ حصوله عليها في الكادر المتوسط تطبيقا للمادة ٤٧ فقرة رابعة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة وعلي هذا الأساس اعتبرت أقدمية الطاعن في المرتبة الأولي بالكادر المتوسط فلما صدرت فتوى اللجنة الأولي للقسم الاستشاري بمجلس الدولة في ١٩٦٥/٢/٩ بأنه لا مجال لتطبيق أحكام كتاب ديوان الموظفين المشار إليه بالنسبة إلي الموظفين الذين وضعوا علي مراتب الوظائف العالية مقابل إلغاء المرتب التي كانوا يشغلوها في الكادر المتوسط عرض أمر هذه الفتوى علي لجنة شئون الموظفين بالهيئة بجلستها المنعقدة يوم ١٩٦٥/٦/٣٠ فقررت تنفيذها وبذلك أصبحت أقدمية الطاعن في المرتبة الثالثة من يوم ١٩٦٢/٧/١ وعلي أساس هذه الأقدمية لم يكن الطاعن مستحقا للترقية عند إجراء حركة الترقيات في ديسمبر سنة ١٩٦٥ التي شملت المطعون في ترقيته. وحيث أن ما اتبعته الهيئة بداءة في تحديد أقدمية الطاعن عند نقله من الكادر المتوسط إلي المرتبة الثالثة بالكادر العالي استنادا إلي كتاب ديوان الموظفين السالف الذكر بحساب أقدميته في المرتبة المذكورة من يوم ١٩٥٧/٢/١٢ هو إجراء غير سليم ذلك أنه لا يجوز تطبيق حكم المادة ٤٧ فقرة رابعة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ علي موظفي الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٠ تاريخ العمل بنظام موظفيها الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ إذ أصبحت أحكام هذا النظام وحده هي السارية عليهم من التاريخ المشار إليه وقد خلت تلك الأحكام من نص مماثل لنص المادة ٤٧ السالفة الذكر، وغني عن البيان أو تطبيق المادة المذكورة إنما يكون مجاله عند نقل الوظيفة بدرجتها من الكادر المتوسط إلي الكادر العالي بالميزانية فيجوز في هذه الحالة نقل الموظف شاغل الوظيفة المنقولة إلي الكادر العالي تبعا لنقل درجته إذ كانت طبيعة العمل واحدة قبل النقل وبعده وكان متوافرا في الموظف شاغل الوظيفة المنقولة المؤهلات والكفاية المطلوبة فعندئذ يستصحب أقدميته في الدرجة التي كان يشغلها قبل النقل أما النقل إلي درجات أو مراتب الكادر العالي التي تنشأ بالميزانية مقابل إلغاء درجات أو مراتب موازية بالكادر المتوسط-كما هو الحال في المنازعة الراهنة-

فهذا النقل يعتبر بمثابة تعيين جديد في الكادر العالي ومن ثم تحدد الأقدمية في الدرجة أو المرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل إلي الكادر العالي مع جواز تعديل أقدمية الموظف المنقول إليها طبقا لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة التي انتظمها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ إذا ما توافرت شروط تطبيقها وأول هذه الشروط أن يكون التعيين قد تم في أدنى درجاته.

(الطعن رقم ١٨٧ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٣/٣)

- أن المادة الأولي من القانون رقم ٣٢٦ لسنة ١٩٥٢ تنص علي أن يرقي بصفة شخصية إلي الدرجة التالية كل موظف أو مستخدم من الدرجة التاسعة إلي الدرجة الخامسة قضي في درجته الحالية خمس عشرة سنة علي الأقل في ٣٠ يونيه سنة ١٩٥٢. ويخصم بتكاليف هذه الترقيات علي وفر اعتمادات الباب الأول في ميزانية كل وزارة أو مصلحة. وواضح أن هذا القانون إنما يعني طائفة معينة من الموظفين المنسيين هم أولئك الذين أمضوا فعلا حتى ٣٠ من يوليه سنة ١٩٥٢ خمس عشرة سنة في إحدى الدرجات من التاسعة إلي الخامسة دون غيرهم من الموظفين الذين تكتمل لهم هذه المدة بعد ذلك، ولما كان الثابت أن المدعى لم يتوافر له شروط استحقاق الترقية في ١٩٥٢/٦/٣٠ لأنه لم يكن قد أكمل خمس عشرة سنة في ذلك التاريخ فإنه يخرج بالتالي من مجال تطبيق القانون ويكون من حق الإدارة بل يقع واجبا عليها ودون التقيد بمواعيد السحب أن تعيد تسوية حالته طبقا للأوضاع السليمة نزولا علي حكم القانون.

الطعن رقم ١٣٣٨ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١/٩)

- يبين من عبارة مذكرة اللجنة المالية التي أقرها مجلس الوزراء في ٩ من مارس سنة ١٩٤٧ في شأن معلمي التربية البدنية ومنطوق هذا القرار أن القصد منه هو إنصاف معلمي التربية البدنية في وزارة المعارف ومساواتهم بمعلمي التربية البدنية في المدارس الحرة على الأقل و هم الذين عينوا بهذه المثابة بأداة التعيين الخاصة، إذا العبرة في تحديد وظيفة العامل أو المستخدم هو ما يرد في قرار تعيينه وفقا للقواعد التنظيمية بصرف النظر عما يقوم به من أعمال أخرى ليست مسندة إليه أصلا في قرار التعيين كما جرى بذلك قضاء هذه المحكمة، و لو أراد واضع المذكرة تطبيق القرار علي كل من يمارس مهنة مدرب ألعاب رياضية لنص علي ذلك صراحة سواء في المذكرة أو في منطوق القرار. فإذا اتضح من ملف خدمة المطعون ضده أنه عين أولا في مهنة خادم "فراش" ثم منح لقب مدرب تنس وجاء هذا المنح مقرونا بعدم توافر آثار مالية، فإنه يكون قد تخلف في شأنه شرط من شروط إعمال حكم القرار الذي يتمسك به، وهو تعيينه في وظيفة معلم ألعاب رياضية بالإدارة المختصة ووفقا للقواعد التنظيمية الموضوعة للتعيين في هذه الوظيفة، ومن ثم تكون دعواه علي غير أساس خليقة بالرفض.

(الطعن رقم ٧٠٨ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

- إن مناط تطبيق أحكام القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٢ في شأن التجاوز عن استرداد ما صرف إلي الموظفين والعمال من مرتبات وأجور أن يكون الصرف قد تم بناء علي قرارات بالترقية وتسويات صادرة من جهات الإدارة تنفيذا لحكم أو فتوى صادرة من

القسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة والإدارات العامة لديوان الموظفين في النطاق الزمني الذي حدده القانون المشار إليه في الفترة من أول يوليه سنة ١٩٥٢ حتى تاريخ العمل بالقانون من تاريخ نشره في ٥ من فبراير سنة ١٩٦٢، واتلغي أو تسحب تلك القرارات أو التسويات، سواء كان هذا الإلغاء أو السحب، في حالة صدور القرار بالترقية أو التسوية تنفيذا لفتوى، مرده إلي عدول الجهة مصدره الفتوى عن الفتوى التي صدر القرار تنفيذا لها، أو قامت الإدارة بهذا الإلغاء أو السحب من جانبها دون عدول عن الفتوى من الجهة التي أصدرتها طالما أن القرار أو التسوية التي تم بموجبها الصرف صدرت تنفيذا لفتوى صادرة من إحدى الجهات التي حددها القانون.

(الطعن رقم ٦٩٧ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٦/٣٠)

- **يبين من الاطلاع علي الأوراق أن المدعى لم يتقدم بطلب تعديل أقدميته في الدرجة السادسة "قديم" إلي تاريخ تعيين زملائه في التخرج من الناجحين في مسابقة ديوان الموظفين رقم ٦٥ لسنة ١٩٥٩ استنادا إلي حكم المادة ٦٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ إلا في ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٣ أي في تاريخ لاحق علي صدور القرار رقم ٨٠٧ لسنة ١٩٦٣ في ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٣ بترقية السيد/ أنور أحمد أبو العلا إلي الدرجة الخامسة قديم وهو القرار المطعون فيه، وأن أقدمية المدعى في هذا التاريخ لم تكن تسمح بأن تشمله الترقية إلي هذه الدرجة، إذ الثابت أن الترقية شملت من ترجع أقدميته في الدرجة السادسة إلي ٣ من أغسطس سنة ١٩٦٠ في حين أن أقدمية المدعى في هذه الدرجة كانت ترجع في ذلك الوقت إلي ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦١، وإذا كان المدعى لم يتقدم بطلب تسوية حالته إلا بعد صدور قرار الترقية المطعون فيه، فإنه ينتفي القول بأن تراخي جهة الإدارة في تسوية حالته هو الذي أدي إلي تفويت حقه في الترقية، إذ أن استجابة جهة الإدارة لطلبه لم تكن حتى لو أجريت في ذات اليوم الذي يقوم فيه بهذا الطلب، لتغير من الأمر شيئا، بعد أن كانت الترقية المطعون فيها قد تمت، وبالتالي لا يكون هناك ثمة خطأ يمكن نسبته إلي جهة الإدارة، وإذا كان هناك ضرر قد أصاب المدعى بعدم ترقيته إلي الدرجة الخامسة قديم مع زملائه ممن يتساوون معه أو يلونه في الأقدمية فإن مرده إلي خطأ المدعى نفسه الذي لم يتقدم بطلب تسوية حالته إلا بعد إجراء الترقية المطعون فيها ، ترديه في الخطأ مرة ثانية بعدم تقديمة بطلب إلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطيه في الترقية-بعد أن تحدد مركزه بتسوية حالته وانفتح أمامه ميعاد جديد للطعن في هذا القرار- في المواعيد القانونية المقررة وبذلك فوت علي نفسه فرصة الطعن فيه، هذا فضلا عما يبين من الاطلاع علي الوراق من أن الجهة الإدارية لم تتوان في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من صحة البيانات التي أوردها المدعي في طلب تسوية حالته، وبعد أن ثبتت صحتها أصدرت قرارها رقم ٤٠٩ لسنة ١٩٦٤ في ٩ من يونيه سنة ١٩٦٤ بتسوية حالته وإرجاع أقدميته في الدرجة السادسة "قديم" إلي التاريخ الذي يستحقه وأخطرته به في ذات اليوم، الأمر الذي ينتفي معه القول بأن الإدارة تراخت في تسوية حالته، وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن التعويض لا يكون عن مجرد التأخير في التسوية إذ أن التأخير أو التقصير في إجرائها لا يعتبر**

قرارا إداريا مادام أن القانون لم يحدد وقتا لإجرائها، وأنه لا يسوغ محاسبة الإدارة عن تراخيها أو تقصيرها إلا إذا كان هذا التراخي أو التقصير هو الذي أدي مباشرة إلي تفويت الحق في الترقية عند إجرائها، وهو أمر منتف في خصوصية هذه المنازعة.

(الطعن رقم ٢٥٨ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/١٢/١٥)

- المادة ٦ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥. مفاد نص المادة ٦ من مدة الدراسة بالمؤهل الذي توقف منحه إذا كانت ٢٤ شهرا متصلة تعتبر كأنها ثلاث سنوات-وقد حدد المشرع شروطا ثلاثة لاعتبار مؤهل ما مؤهلا متوسطا يعين حاملوه بالفئة "١٨٠-٣٦٠" وهي: ١-أن يكون المؤهل قد توقف منحه. ٢-أن تكون مدة الدراسة ثلاث سنوات. ٣-أن يكون المؤهل مؤهلا متوسطا-دبلوم أو ما يعادلها-تخلف أي شرط منها يؤدي إلي عدم اعتبار المؤهل مؤهلا متوسطا-دبلوم الزائرات الصحيات مدة الدراسة فيه عامان دراسيان يبدأ كل منهما في شهر سبتمبر وينتهي في يونيه-أثر ذلك: مدة الدراسة أقل من ٢٤ شهرا-نتيجة ذلك: عدم اعتبار دبلوم الزائرات الصحيات مؤهلا متوسطا.

(الطعن رقم ١٧٦٥ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/٢/٩)

- يستحق عضو الهيئة القضائية الذي يعتزل الخدمة ليرشح نفسه لمجلس الشعب عند إخفاقه في الانتخابات مبلغا يساوي الفرق بين المرتب والمعاش بما في ذلك إعانة الغلاء عن المدة الباقية من الخدمة لبلوغه سن التقاعد-الفرق بين المرتب والمعاش في هذه الحالة يتأثر بأية زيادة تطرأ علي المعاش- مؤدي ذلك: أن ينقص الفرق بمقدار الزيادة المذكورة أساس ذلك: أن المشرع قصد بصريح النص الإبقاء علي حالة المستشار المستقيل من الناحية المالية كما كانت قبل لاستقالة ولحين بلوغ سن التقاعد بحيث يمثل مجموع ما يتقاضاه خلال هذه الفترة من معاش وفروق الحد الأقصى لما يمكن أن يحصل عليه بعد الاستقالة.

(الطعن رقم ٦٠٤ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٣/٣)

- دعوى ميعاد المطالبة بالحقوق المنصوص عليها بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ لا يجوز لجهة الإدارة بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ أن تهدل المركز القانوني للعامل علي أي وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي نهائي-لا يجوز للعامل أن يرفع دعوى للمطالبة بالحقوق التي نشأت بمقتضي أحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ بعد هذا التاريخ-مناط تقيد حق العامل في رفع الدعوى بهذا الميعاد أن تكون دعواه متعلقة بالمطالبة بحق من الحقوق التي خولتها إياه أحكام هذا القانون أما غيرها من الدعاوى فتظل بمنأى عن هذا الميعاد.

(الطعن رقم ٢٤٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/٢/١١)

- إذا تبين أن التسوية التي أجريت في ٨ من يناير سنة ١٩٤٦ لزميل المدعى وردت بمقتضاها أقدميته في الدرجة السادسة إلي ١٠ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ إنما تمت بالتطبيق لقرار تنظيمي عام غير نافذ عندئذ، وهو قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٦ من مايو سنة ١٩٤٥، فإنه يتعين عدم الاعتداد بها وإسقاط مؤداها، لأن التسويات-وهي أعمال مادية صرفة كانت باطلة بسبب استنادها إلي قرار تنظيمي غير

نافذ- لم يفلح في تحصينها أنها أجريت قبل إنشاء مجلس الدولة، أو أن الإدارة لم تسحبها في الميعاد، ويكون من حق القضاء الإداري بل يتعين عليه عدم الاعتداد بها مهما تقادم عليها الزمن، أي إهدار ما عسى أن ينجم عنها من الآثار. ولا ينال من هذا النظر أنه قد يترتب عليها قرارات بالترقية نالها من أجريت في حقه، لأن ترقيته إلي الدرجة الخامسة تنسيقا في أول مايو سنة ١٩٤٦ لا يؤثر فيها تعديل أقدميته في الدرجة السادسة إلي أول مايو سنة ١٩٣٢ طبقا لقرر أول يونيه سنة ١٩٤٧ بدلا من ١٠ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ كما حددته التسوية الباطلة استنادا إلي قرار ٢٦ من مايو سنة ١٩٤٥ غير النافذ.

(الطعن رقم ٩٣٠ لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

- قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ معدلا بالقانونين رقمي ٧٧ لسنة ١٩٧٦و ٥١ لسنة ١٩٧٩. المشرع عند إصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ اتجه إلي عدم إهدار المدة التي قضاها العاملون الذين عينوا بوظائف الصبية والإشرافات ومساعدي الصناع قبل بلوغ أي منهم السن المحددة للتعيين في أدنى الفئات-قرر المشرع في الفقرة "ج" من المادة ٢١ من القانون المشار إليه اعتبار الصبي أو مساعد الصانع شاغلا الفئة التاسعة من اليوم التالي لمضي سبع سنوات علي دخوله الخدمة ثم عدل المشرع عن هذا المسلك الذي من شأنه تأخير حصول تلك الطائفة علي الفئة التاسعة لمدة سبع سنوات وذلك بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ الذي قضي باعتبارهم شاغلين للفئة التاسعة من تاريخ التعيين أو من تاريخ الحصول علي المؤهل بالنسبة للحاصلين منهم علي مؤهلات دراسية بشرط ألا تقل السن عند شغل تلك الفئة عن السادسة عشر-غير الحاصلين علي مؤهلات دراسية اعتبروا شاغلين للفئة التاسعة بعد مضي سنتين من تاريخ التعيين بشرط ألا تقل السن عن ١٨ سنة-الفقرة الثانية من المادة الأولي من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ أضافت حكما جديدا يقضي بحساب المدة الكلية لهؤلاء العاملين من تاريخ التعيين أو بلوغ سن الثالثة عشر أيهما أقرب.

(الطعن رقم ١٧٦٠ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/٤/٢٠)

- المادة ٢١ فقرة "ج" من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ معدلة بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩-نطاق تطبيق النص مقصور علي العاملين الفنيين أو لمهنيين بوظائف صبية أو إشرافات أو مساعدي الصناع دون غيرهم من العاملين بالجدول الثالث أو الجداول الأخرى. المقصود بمهنة صبي المنصوص في كادر العمال هو صبي الصانع التي يرقي بعدها إلي مهنة صانع لا إلي إحدى مهن العمال العاديين-مهنة صبي معمل ليست إحدى المهن الواردة بكادر العمال التي يرقي بعدها إلي مهنة صانع-أثر ذلك- عدم انطباق القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩- سريانه علي العامل اعتبارا من تاريخ تعيينه في مهنة صبي ورشة لأنها إحدى المهن الفنية التي يرقي بعدها إلي وظيفة صانع.

(الطعن رقم ٢١٥٦ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٤/٢١)

- إن القاعدة التي تضمنها كتاب دوري المالية رقم ف ٢٣٤-٥٣/٩ الصادر في ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٥ في شأن إنصاف مساعدي الصناع "ب" سواء أكانوا حاصلين

علي الشهادة الابتدائية أم لا، تقضي بتسوية حالة كل مساعد صانع بافتراض منحه ٣٠٠م في درجة صانع دقيق "٢٤٠-٤٠٠م" من التاريخ التالي لانقضاء خمس سنوات عليه من بدء خدمته، تزاد بطريق العلاوات الدورية، كما تقضي قاعدة أخرى خاصة بإنصاف العمال الفنيين والصناع "ب" بتسوية حالة كل صانع داخل الخدمة بامتحان بافتراض تعيينه بأجرة "٣٠٠م" من تاريخ التعيين في درجة صانع دقيق "٤٠-٤٠٠م" زيدت بطريق العلاوات الدورية سواء كان حاصلا علي الشهادة الابتدائية أو غير حاصل عليها. وبتاريخ ٢٣ من يونيه سنة ١٩٥١ تقدمت وزارة المالية إلي مجلس الوزراء بمذكرة رقم ١/٥١٦ متنوعة بشأن الاعتراضات التي صادفت الوزارات والمصالح عند تطبيق كشوف حرف "ب" والـ ١٢٪ تضمنت رأي الوزارة فيما عرض عليها من حالات، ومن بين ما سئلت فيه وزارة المالية ما ورد بالبند رقم ٦ فقرة "و" وهو "إذا استقر الرأي علي اشتراط وجود المهن في الكشف رقم ٦ فما الرأي في العمال الذين يرقون إلي درجة صانع دقيق ترقية عادية أو استثنائية فهل تغني الترقية عن الامتحان وبمنح العامل أجر ٣٠٠م إذا وجدت مهنته بالكشف رقم ٦ أم أن الترقية يصاحبها عادة امتحان؟". فكان من رأي وزارة المالية "أن الترقية تقوم مقام الامتحان، لأن كليهما يثبت صلاحية العامل للدرجة المرقي إليها". وقد وافق مجلس الوزراء علي جميع ما ورد بمذكرة المالية في ٢٤ من يونيه سنة ١٩٥١.

(الطعن رقم ٢٣٤ لسنة ٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/١١/٣٠)

القســـم الثـــالث

أحكام المحكمة الإدارية العليا في الترقية

أحكام المحكمة الإدارية العليا في الترقية

- ❖ **إجراء الترقية أو عدم إجرائها أمر تستقل بتقديره جهة الإدارة :**

- **إجراء أو عدم إجراء الترقية في وقت معين – مسألة ملائمة تستقل جهة الإدارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل – لها أن ترقى الى وظيفة أو أكثر وأن ترجئ شغل وظيفة أو أكثر – ليس للعامل حق يحتج به في مواجهتها أو يلزمها بمقتضاه في ترقيته حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة قانونا .**

بطاقة وصف الوظيفة وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدد البينية التي يجب قضاءها في الوظيفة الأولى مباشرة أو مدد الخبرة الكلية في مجال العمل .

(الطعن رقم ١٨٣٦ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٦/١٠)

- ❖ **قرارات الترقية التي تصدرها الجهة الإدارية لا معقب عليها من القضاء طالما كانت سليمة أما إذا كانت معيبة فإنها تخضع لرقابة القضاء الإداري :**

- **قرارات النقل التي تصدرها الجهة الإدارية لا معقب عليها من القضاء طالما خلت من عيب إساءة استعمال السلطة ولم تفوت على العامل دوره في الترقية بالأقدمية – المادة ٥٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .**

علاقة الموظف بالجهة الإدارية هى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وأن مركزه هو مركز قانوني يجوز تغييره أو تعديله في أى وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وأنه لا يتمتع بحق مكتسب في البقاء في وظيفة معينة أو في جهة معينة – قرارات النقل التي تصدرها الجهة الإدارية لا معقب عليها من القضاء طالما خلت من عيب إساءة استعمال السلطة ولم تفوت على العامل دوره في الترقية بالأقدمية ولم تتضمن نقله الى وظيفة تقل درجتها الوظيفية عن التي يشغلها – فمناط النقل هو تحقيق المصلحة العامة وما تتطلبه من حماية حسن سير العمل وانتظامه وبهذه المثابة فإن مبررات ممارسة هذا الاختصاص تتوافر كلما دعت اعتبارات المصلحة العامة الى وجوب التدخل لإجرائه يستوي في ذلك أن يتم النقل بمناسبة اتهام العامل بالإخلال بواجبات وظيفته من عدمه طالما أن النقل لا يتوسل في ذاته بديلا للعقوبة التأديبية أو عوضا عنها ذلك أن الموظف لا ينهض له أصل حق في القرار في موضوع عمل وظيفي معين ولا يسوغ التحدي بأن إجراء النقل بسبب أو بمناسبة اتهام العامل ينطوي بحكم ذلك شأن نقل العامل الذي لم تلاحقه الاتهامات – القول بغير ذلك من شأنه أن يصبح العامل المسيء في وضع أكثر تميزا من العامل الذي يجوز نقله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وهو ما يتأبى على المنطق السليم – تطبيق .

(طعن رقم ٥٧٦٦ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٣/٣)

- **ومن حيث أن القرارات الباطلة لمخالفتها للقانون – يجوز للإدارة الرجوع فيها وسحبها بقصد تصحيحها وفقا لأحكام القانون والتزاما بها ، وتجنبا للحكم بإلغائها قضاء ، على أن يتم ذلك خلال المدة المحددة لرفع دعوى الإلغاء ، ومرد ذلك وجوب التوفيق بين ما يجب أن يكون للإدارة من حق إصلاح ما انطوى عليه قرارا ها من مخالفة قانونية وبين ضرورة استقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرار الإدارى – مع مراعاة الاتساق بين الميعاد الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب الإلغاء**

بالطريق القضائى وبين الميعاد الذى يجوز فيه للإجارة سحب القرار تقريرا للمساواة فى الحكم ومراعاة للمعادلة بين مركز الإدارة ومركز الأفراد إزاء القرار الإدارى – حتى يكون للقرار حد يستقر عنده المراكز القانونية الناشئة عنه وتكتسب حصانة لبعضها من كل تغيير أو تعديل ، أما القرارات الإدارية السليمة – فلا يجوز كأصل عام – سحبها أو إلغائها فيما عدا الاستثناء سالف الذكر ، ومن حيث أنه بالنسبة لميعاد دعوى إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة – فإنه يتعين التفرقة بين القرارات الإدارية الباطلة وتلك المنعدمة ، فإذا كان فوات ميعاد الطعن بالإلغاء بالنسبة للأولى يغلق باب هذا الطعن ويصحح القرار ، ومن ثم لا يجوز سحبها بفواته ، فإنه بالنسبة للقرارات الإدارية المنعدمة – لا يتقيد إلغائها بهذا الميعاد ، ومن ثم فلا يتعلق طريق الطعن عليها بالإلغاء بفواته ولا تصحح بفواته .

(الطعن رقم ٧٧٧ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٤/٣/٢٩)

- إن فوات ستين يما على صدور القرار الخاطئ يجعله حصينا من السحب والإلغاء ، ولما كان القرار الساحب (المطعون فيه) ورد على قرار إدارى غير قابل للسحب لتمتعه بالحصانة القانونية المقررة للقرارات الإدارية التى فات ميعاد إلغائها أو سحبها قانونا ، فإنه يكون على نحو ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه – بحق – مخالفا للقانون .

(الطعن رقم ٢٩٦٧ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٤/٢/٢٠)

- ومن حيث أن القضاء قد استقر على أن القرار الإدارى المعيب الذى يولد حقا أو مركزا قانونيا معينا لا يجوز سحبه بعد انقضاء ستين يوما من تاريخ نشره وإعلانه ، فإذا انقضت هذه المدة اكتسب القرار حصانة تعصمه من أى سحب أو إلغاء ويصبح لصاحب الشأن حق مكتسب فيما تضمنه القرار ، وكل إخلال بهذا المبدأ يعد أمرا مخالفا للقانون يعيب القرار الأخير ويبطله – وذلك ما لم يكن القرار المعيب معدوما أى لحقت به مخالفة جسيمة للقانون تجرده من صفته كتصرف قانونى أو تنزل به الى حد غصب السلطة وتنحدر به الى درجة العمل المادى المنعدم الأثر قانونا ، أو كل هذا القرار قد صدر نتيجة غش أو تدليس من جانب صاحب الشأن .

(الطعن رقم ١٧٤٥ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٤/٣/٥)

- أن القاعدة المستقرة هى أن القرار الإدارى يجب أن يقوم على سبب يبرره فى الواقع وفى القانون وذلك كركن من أركان انعقاده ، والسبب فى القرار الإدارى هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانونى هو محل القرار ابتغاء الصالح العام الذى هو غاية القرار ، وأنه ولئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراها ويفترض فى القرار غير المسبب أنه قام على سببه الصحيح ، إلا أنها إذا ذكرت أسبابا له – فإنها تكون خاضعة لرقابة القضاء الإدارى للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون وأثر ذلك فى النتيجة التى انتهى إليها القرار ، وأن القرارات التى تولد حقا أو مركزا شخصيا للأفراد لا يجوز سحبها فى أى وقت متى صدرت سليمة وذلك استجابة لدواعى المصلحة العامة التى تقتضى استقرار تلك الأوامر – أما بالنسبة للقرارات الفردية غير المشروعية – فالقاعدة عكس ذلك ، إذ يجب على جهة الإدارة أن تسحبها التزاما منها بحكم القانون وتصحيحا للأوضاع

المخالفة له ، إلا أن دواعى المصلحة العامة أيضا تقتضى أنه إذا صدر قرار فردى معيب من شأنه أن يولد حقا – فإن هذا القرار يجب أن يستقر عقب فترة زمنية معينة من الزمن بحيث يسرى عليه ما يسرى على القرار الصحيح الذى يصدر فى الموضوع ذاته ، وقد استقر الرأى على تحديد هذه الفترة بستين يوما من تاريخ نشر القرار أو إعلانه قياسا على ميعاد الطعن القضائى ، بحيث إذا انقضت هذه الفترة اكتسب القرار حصانة تعصمه من أى إلغاء أو تعديل ويصبح عندئذ لصاحب الشأن حق مكتسب فيما تضمنه القرار ، وكل إخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعد أمرا مخالفا للقانون يعيب القرار الأخير ويبطله ، إلا أن ثمة استثناءات من موعد الستين يوما هذه – تتمثل – أولا : فيما إذا كان القرار المعيب معدوما أى لحقت به مخالفة جسيمة للقانون تجرده من صفته كتصرف قانونى لتنزل به الى حد غصب السلطة وتنحدر به الى مجرد الفعل المادى المنعدم الأثر قانونا ولا تلحقه أى حصانة ، وثانيا : فيما لو حصل أحد الأفراد على قرار إدارى نتيجة غش أو تدليس من جانبه – إذ أن الغش يعيب الرضاء ويشوب الإرادة ، والقرار الذى يصدر من جهة الإدارة نتيجة الغش والتدليس يكون غير جدير بالحماية – فهذه الأحوال الاستثنائية التى توجب سحب القرار دون التقيد بموعد الستين يوما فتصدر جهة الإدارة قرارا ها بالسحب فى أى وقت كان حتى بعد فوات هذا الموعد .

(الطعن رقم ٤٠ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٦/٦/٢٩)

- ومن حيث أنه ولئن كان القرار الإدارة المعيب يكتسب حصانة تعصمه من السحب بمضى المدة القانونية المقررة لسحب القرارات الإدارية وأن سحب هذا القرار بعد مضى تلك المدة لإزالة ما شاب من عيب يجعل القرار الساحب باطلا لمخالفته القانون ، إلا أنه ليس من شأن البطلان فى هذه الحالة أن ينحدر بهذا القرار الى مرتبة العدم ، ومن ثم فإنه يتحصن بعدم الطعن عليه فى الميعاد القانونى .

(الطعن رقم ٢٩٥ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٥/١/٥)

- أن حق الإدارة فى سحب القرارات الإدارية غير المشروعة وتصحيح الأوضاع المخالفة للقانون أصل مسلم به احتراما لمبدأ سيادة القانون ، وهو مرهون بأن تنشط الإدارة فى ممارسته خلال ميعاد الطعن القضائى وهو ستون يوما من تاريخ صدور القرار الإدارى المعيب أو الى ما قبل صدور حكم فى دعوى طلب إلغائه وذلك لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تتمثل فى استقرار المراكز القانونية التى تتولد عن هذه القرارات ، ويرد على هذه القاعدة بعض الاستثناءات التى تمليها المصلحة العامة أيضا ومنها حالة ما إذا حصل أحد الأفراد على قرار إدارى نتيجة تدليسه – فلا يكتسب هذا القرار أية حصانة تعصمه من السحب بعد انقضاء مواعيد السحب القانونية ، لأن التدليس عيب من عيوب الإرادة التى إذا شابت التصرف أبطلته وما يترتب عليه من آثار ، إذ الأصل أن الغش يفسد كل شئ ، والتدليس الذى يصاحب مراحل إصدار القرار الإدارى عمل بطبيعة قصدى يتوافر باستعمال صاحب الشأن طرقا احتيالية بنية التضليل للوصول الى غرض غير مشروع تدفع الإدارة فعلا الى إصدار قرارا ها ، وقد تكون هذه الطرق الاحتيالية التى استهدف بها صاحب الشأن التأثير فى إرادة الإدارة طرقا مادية كافية للتضليل وإخفاء الحقيقة وقد تكون عملا

سلبيا تجهلها جهة الإدارة – ولا تستطيع معرفتها عن طريق آخر ويؤثر جهلها بها تأثيرا جوهريا فى إرادتها وذلك مع علم صاحب الشأن بهذه المعلومات وبأهميتها وخطرها ، وأن الإدارة تعول عليه فى إصدار قرارا ها ولو لم تطلبها منه صراحة ، على أن مناط إنزال حكم قياس التدليس أن يكون صادرا من المستفيد أو يثبت أنه كان يعلم به أو كان من المفروض حتما أن يعلم به – فإذا ثبت أن المدلس شخصا آخر خلاف المستفيد ولم يثبت أن الأخير عالم بالتدليس أو كان من المفروض حتما أن يعلم به فلا يضار المستفيد من عمل غيره ، لأن أساس فكرة التدليس فى معاقبة المدلس ذاته وحرمانه من الاستفادة من نتائج عمله ، وهذه القواعد وإن كانت تستمد أصولها من أحكام المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من القانون المدنى – إلا أنها تتسق مع روابط القانون العام ولا تتنافر معه وتتحقق معها مقتضيات الصالح العام ويجوز لذلك تطبيق مقتضاها .

(الطعن رقم ٢٦٨ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٨/٣/٢)

- إن القرارات الباطلة لمخالفتها القانون يجوز للإدارة الرجوع فيها وسحبها بقصد إزالة آثار البطلان وتحسب الحكم بإلغائها قضائيا شريطة أن يتم ذلك فى خلال المواعيد المحددة لطلب إلغائها ، ومرد ذلك الى وجوب التوفيق بين ما يجب أن يكون للإدارة من حق فى إصلاح ما انطوى عليه قراراها من مخالفة قانونية وبين ضرورة استقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرار الإدارى – من مراعاة الاتساق بين الميعاد الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب الإلغاء بالطريق القضائى وبين الميعاد الذى يجوز فيه للإدارة سحب القرار تقريرا للمساواة فى الحكم ومراعاة للمعادلة بين مركز الإدارة ومركز الأفراد إزاء القرار الإدارى – حتى يكون القرار الإدارى حد يستقر عنده المراكز القانونية الناشئة عنه حصانة تعصمها من كل تغيير أو تعديل – لئن كان الأمر كذلك إلا أنه مما تجب المبادرة الى التنبيه إليه أنه ليس بلازم أن يتم السحب كليا أو جزئيا خلال المدة المقررة له ، وإنما يكفى لتحقيق مقتضى الحكم المتقدم بأن تكون إجراءات السحب بإفصاح الإدارة عن إرادتها فى هذا الخصوص قد بدأت خلال الميعاد المذكور ، فيدخل القرار بذلك فى طور من الزعزعة وعدم الاستقرار ويظل بهذه المثابة طوال المدة التى يستمر فيها فحص الإدارة لشرعيته طالما أنها سلكت مسلكا إيجابيا نحو التحقيق من مطابقته أو عدم مطابقته للقانون الى أن تحدد موقفها منه نهائيا ، والقول بغير هذا النظر ينطوى على تكليف للإدارة بما يجاوز السعة ويؤدى الى إسراعها على وجه مبتسر تفاديا لنتائجه الى سحب القرار دون استكمال البحث الصحيح مما يتعارض مع مصلحة ذوى الشأن فيه ، بل ومع المصلحة العامة .

(الطعن رقم ١٥٥٦ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١٢/١٧)

- إن قرار الترقية وإن كان قد بنى على هذه التسوية الخاطئة إلا أنه يشكل قرارا إداريا أنشأ مركزا قانونيا ذاتيا شأنه شأن القرارات الإدارية الفردية التى لا يجوز سحبها إلا فى المواعيد القانونية المقررة للطعن القضائى ويتحصل بفوات هذه المواعيد .

(الطعن رقم ١٥٢٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/١/٢)

❖ **الفتــاوى :**

- إن قرار الترقية بسند من ترقية سابقة خاطئة لم يتوافر لها المدة البينية حسبما أفصحت عنها بطاقة وصف الوظيفة لا يستوى على حكم الصحة ، ومن شأنه إبطال قرار الترقية الأخير ، بيد أن هذا البطلان لا يهوى به الى درك الانعدام – فلا مرية فى أن قرار الترقية الأخير قرار إدارى بكل خصائصه و سماته ولا شبهة فى أن تجرد القرار من سببه الذى يقوم عليه ليس من شأنه أن يسلب القرار قوامه وكيانه ويعدمه أو يهبط به الى مستوى العمل المادى ، ومن ثم فلا مناص من الانصياع الى دواعى المصلحة العامة التى لا تستقيم موجباتها إلا باستقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرارات الإدارية المعيبة بعد فوات المواعيد المقررة لسحبها مع النأى بها عن الزعزعة وأسباب الاضطراب بمراعاة الاتساق بين الميعاد المنصوص عليه قانونا الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب إلغاء القرار الإدارى بالطريق القضائى والميعاد الذى يتاح فيه للإدارة سحب هذا القرار . وبناء على ذلك – فإن قرار ترقية المعروض حالته الى الرجة الأولى إنما يشكل قرارا إداريا منشئا لمركز قانونى ذاتى لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للسحب الإدارى – ومن ثم يتحصن لزوما بفوات تلك المواعيد بما تنبنى عليه عدم جواز سحب القرار رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨٣ بترقيته الى الدرجة الثانية التخصصية .

(فتوى رقم ٨٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٢/٦)

- إن إجراء الترقية بسند من التسوية الخاطئة لا يستوى على حكم الصحة ومن شأنه إبطال قرار الترقية دون أن يبلغ حد المخالفة لصحيح حكم القانون مرتبة من الجسامة من شأنها أن تهوى بالقرار الى درك الانعدام ، ولا مرية فى أن قرار الترقية فى هذا الخصوص هو قرار إدارى بكل خصائصه وسماته ، ولا شبهة فى أن تجرد القرار من سببه الذى يقوم عليه ليس من شأنه أن يسلب القرار قوامه وكيانه وبدرجة فى قائمة الانعدام أو يهوى به الى مستوى العمل المادى ، ولا مناص فى الانصياع لدواعى المصلحة العامة التى لا تسليم موجباتها إلا باستقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرارات الإدارية المعيبة بعد فوات المواعيد المقررة القرار الإدارى بالطريق القضائى – والميعاد الذى يباح فيه للإدارة سحبها لسحبها والنأى بها بمنجاة من الزعزعة وأسباب الاضطراب بمراعاة الاتساق بين الميعاد المنصوص عليه قانونا الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب إلغاء وعلى ذلك فإن قرار الترقية الذى انبنى على تسوية خاطئة – إنما يشكل قرارا إداريا منشئا لمركز قانونى ذاتى لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للطعن القضائى ، ومن ثم يتحصن لزوما بفوات تلك المواعيد دون تفرقة بين كون الخطأ مرجعه الى التفسير الخاطئ غير المتعمد للقانون أو الى عدم إجراء تسوية صحيحة طبقا للمادة ٨ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ وذلك كله ما لم تخالطه جسيمة على ما تقدم البيان .

(فتوى رقم ٧٥٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٣/١)

❖ **القرار الصادر بالترقية لا يشترط فيه شكل معين :**

- الترقية تعتبر نافذة من تاريخ القرار الصادر بها من السلطة المختصة – لا يشترط في القرار الإداري أن يصدر في صيغة معينة أو في شكل معين – الموافقة الصادرة من صاحب الاختصاص الأصيل في إصدار قرار الترقية ومعبرة عن إرادتها تعبيرا صريحا

في إحداث الأثر القانوني تعتبر قرارا إداريا منتجا لآثاره القانونية في حق الأفراد حتى ولو لم تفرغ في صياغة معينة – تكون نافذة في هذه الحالة من تاريخ هذه الموافقة .

(طعن رقم ٢١٣ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٠/١٢/٢٣)

❖ أنــواع الترقيــة :

أولاً : الترقية بالاختيار :

- إن شغل الوظائف المرقى إليها يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها ولترقية بالاختيار من الأمور التى تترخص فيها جهة الإدارة بمالها من سلطة تقديرية ومناط أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة تؤدى الى صحة النتيجة التى انتهى إليها وأن تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين للترقية للتعرف على مدى كفاءتهم عند التساوى فى الكفاية يرقى الأقدم والترقية بالاختيار تجد حدها فى مبدأ هدم جواز ترقية الأحدث وتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث هو الأظهر كفاءة .

(الطعن رقم ٣٢/٢٨٠١ق جلسة ٢٥٨٠/١١/٢٧،١٩٩٣/٣٧ق جلسة ١٩٩٧/٨/٩)

- المادة ٤٣ ، ٤٤ من لائحة الهيئة القومية للبريد اشترطت اللائحة لترقية بالاختيار أن يكون العامل قد حصل على مرتبة ممتاز فى تقريرى الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى العام السابق عليهما مباشرة وأن لم يوجد من بين المرشحين من حصل على مرتبة ممتاز فى العاملين الأخرى من يجوز الاكتفاء بالحصول على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن العام الأخير بشرط أن يكون التقريران السابقان عليه بمرتبة جيد وذلك مع التقيد بالأقدمية عند التساوى فى ذات مرتبة الكفاية .

(الطعن رقم ٤١٢٧ لسنة ٤٠ق جلسة ٢٠٠٠/١/١)

- إن ترقية الموظف بالاختيار للكفاية ليست حقا مكتسبا له بل تقديرها منوط بالجهة الإدارية تترخص فيها ما تمليه المصلحة العامة فى حدود القوانين ولتعليمات وأن تقدير مدى الصلاحية للوظيفة أو الدرجة التى سيرقى إليها الموظف أمر متروك لسلطة الإدارة تباشره بحسب ما تلمسه فيه من الصفات والمزايا وما تأنسه فيه من كفاية وما يتجمع لديها عن ماضيه من عناصر تساعد على الحكم على ذلك وتجعلها الى حسن اختيارها له وتقدير الإدارة فى هذا الشأن له اعتبار هى تستقل به دون معقب عليها إذا ما خلا من الانحراف ولم يقترن بأى وجه إساءة استعمال السلطة أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأصلح أما عند التساوى فى درجة الكفاية فيجب ترقية الأقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء فإذا خالف القرار ذلك كان مخالفا للقانون .

(الطعن رقم ١٥٨٧ لسنة ٤٣ق جلسة ٤٣ق ع جلسة ١٩٩٨/١٢/١٩)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومى للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المرقى إليها – وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار وهى الكفاية مع التقيد بالأقدمية – لا

يجوز لجهة الإدارة اشتراط الحصول على درجة الدكتوراه لشغل وظيفة مدير المركز طالما لم يشترطها قرار تنظمه .

(الطعن رقم ١٩٠٤ لسنة ٢٦ بتاريخ ١٩٨٢/١١/٢١ المكتب الفنى ٢٨)

❖ ضوابط الترقية بالاختيار :

- المادة ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها وأن يتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن الستين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاثة تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين فإن أضافه هذا المعيار قد تم بقاعدة عامة مجردة استهدفت صالح الوظيفة باشتراط التمييز فى مرتبة الكفاية لتكون عن ثلاث سنوات سابقة على الترقية فذلك لا ينطوى على أى مخالفة المادة ٣٧ من القانون المشار إليه وإنما أعمالا صريحا لها .

(الطعن رقم ٦٨١ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٩/٥/٨)

- ضوابط الترقية – مناط مشروعيتها يرتهن بما تتسم به من عمومية وتجريد مع سابقة إعلانها على العاملين قبل إجراء الترقية بوقت كاف فضلا عن توافقها مع أحكام القانون وعدم تعارضها مع أصل من الأصول العامة المقررة .

(الطعن رقم ٢٤٩٤ ، ٢٥٦٤ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٧)

- الترقية تكون من الوظيفة الى الوظيفة التي تعلوها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتمي إليها العامل – الترقية الى الوظائف العليا تكون بالاختيار من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة – مناط ذلك – توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها – وأن يتوافر في المرشح للترقية الشروط القانونية التي تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة في السنتين الأخيرتين وتفضيل العامل الحاصل على ثلاثة تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين - عند التساوي في مرتبة الكفاية يرقى الأقدم – هذا يعني أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهى إليها – وأن تجرى مفاضلة حقيقة جادة بين المرشحين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم للتعرف على مدى تفاوتهم في مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية .

(الطعن رقم ١٥٠٣ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/٣١)

- الترقية بالاختيار – لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأصلح والأكفأ – عند التساوى في درجة الصلاحية – يجب أن تكون الترقية بين المرشحين حسب أقدمية كل منهم .

(الطعن رقم ٢١٤٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/٥)

- **الترقية بالاختيار – اشترط المشرع من بين ما اشترطه هو حصول العامل على تقرير امتياز في السنتين الأخيرتين – يفضل من حصل على تقدير امتياز في السنة السابقة مباشرة أى من حصل على تقرير امتياز في الثلاث سنوات السابقة على الترقية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية – إذا كان عدد من يتوافر فيهم شرط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص – على جهة الإدارة أن تؤجل الترقية في الجزء الباقي الى سنة تالية .**

(الطعن رقم ٢١٤٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/٥)

- **ضرورة استيفاء المرشح للترقية لاشتراطات شغل الوظيفة – الترقية تكون في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن يكون المرشح بالاختيار حاصلا على مرتبة ممتاز في تقارير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل عند المزاحمة من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مباشرة – بطاقة وصف الوظيفة هى وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل – إذا تضمنت بطاقة الوصف مدة خبرة معينة وجب أن تكون قد قضيت بعد الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة – عدم مشروعية استلزام شرط المدة الكلية إذا لم تكن بطاقة الوصف قد تضمنتها .**

(الطعن رقم ١٧٣ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/٨)

- **الأصل في الترقية بالاختيار أنها من الملائمات التي تترخص فيها جهة الإدارة – مناط ذلك – أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت إليها وأن تكون قد التزمت في اختيارها بالقواعد والضوابط التي أوردها المشرع ومنها التقيد بالأقدمية عند المزاحمة بين المتساوين في الكفاية .**

(الطعن رقم ١٦٠٤ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/١٨)

- **الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية – من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة – مناط ذلك – أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت إليها وأن تجري مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم للتعرف على مدى تفاوتهم في مضمار الكفاية – لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية – إذا لم يقع الأمر على هذا الوجه – فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .**

الجهة الإدارية غير ملزمة بتسبيب قراراتها – إلا إذا أفصحت عن أسباب صدور قرار معين خضعت هذه الأسباب جميعها لرقابة المشروعية من جانب المحكمة في ضوء الواجبات والمسئوليات واشتراطات شغل الوظيفة المطعون في الترقية إليها .

تقسيم الوظائف الى مجموعات نوعية مستقلة في كل جهة ينتهي عند الدرجة الأولى – يعلو هذه المجموعات جميعها المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا – استقلال هذه المجموعة عن باقي المجموعات النوعية الأدنى وليس امتداد لها – ولئن كانت الترقيات بالنسبة للمجموعات الأدنى من هذه المجموعة يجب أن تكون من بين العاملين الشاغلين للوظائف في هذه المجموعات وأنه لا يجوز الترقية على وظيفة في مجموعة نوعية مغايرة إلا أن

المجموعة النوعية لوظائف الإدارية العليا التنافس على شغل وظيفة من درجة مدير عام يكون من بين جميع شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية الأدنى دون تحديد لمجموعة نوعية بذاتها – كل ذلك مشروط بتوافر اشتراطات شغل الوظيفة الداخلة في مجموعة وظائف الإدارة العليا .

(الطعن رقم ٣٧٦٧ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/٨)

- يشترط في الضوابط التي تضعها جهة الإدارة للترقية بالاختيار – ألا تطبق إلا بعد نشرها وألا تمس قاعدة قانونية صادرة من سلطة أعلى .

صدور قرار بمحو الجزاء – اعتباره كأن لم يكن – لا يجوز الاعتماد على هذا الجزاء أو أخذه في الاعتبار كعنصر من عناصر التقدير في شئون العامل سواء في تقدير كفايته أو عند الترقية بالاختيار .

(الطعن رقم ١٢١٤ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٩)

- ترقية بالاختيار – تترخص فيها الجهة الإدارية – مناط ذلك أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين للتعرف على مدى تفاوتهم في مضمار الكفاية بحيث لا تتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية – إذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

(الطعن رقم ٣٩٦٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٠/٢٩)

- ومن حيث أن المستقر عليه فى قضاء المحكمة الإدارية العليا أنه وأن كانت الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك أن يكون هذه الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت إليها الجهة الإدارية وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبيده الرؤساء عنهم ، وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية منه – وهو أمر تمليه دواعى المشروعية – فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد بالتالة القرار الذى اتخذ على أساسه . ومن حيث أن المسائل بالأوراق أن السبب الذى أفصحت عنه الجهة الإدارية فى تخطى المطعون ضده فى الترقية الى وظيفة مدير عام الحاسب الآلى بالقرار رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٧ الصادر بتاريخ ١٩٨٧/١٢/٩ ، أن الطاعن حصل على تقرير كفاية بمرتبة جيد عن عام ١٩٨٦ وكان المطعون على ترقيته السيد .... وإن كان أحدث من المطعون ضده إلا أن تقارير كفايته كانت بمرتبة ممتاز عن الثلاث سنوات السابقة على الترقية ، وبالتالى يكون المطعون على ترقيته أكثر كفاءة من المطعون ضده . هذا القول مردود عليه بأن الثابت من الأوراق والمستندات المودعة ملف الطعن ، أن المطعون ضده حصل على تقارير بمرتبة ممتاز عن السنوات ١٩٨٣ ، ١٩٨٤ ، ١٩٨٥ أما بالنسبة لتقرير سنة ١٩٨٦ فإن كان قد وضع له بمرتبة جيد ، وكان هو سبب تخطيه فى الترقية ، إلا أنه وقد حكم بإلغاء هذا التقرير بمقتضى الحكم الصادر من محكمة القضاء الإدارة (دائرة الترقيات) فى الدعوى رقم ٦٩٣ لسنة ٤٣ق ، واعتبرت الهيئة الطاعنة تقرير الكفاية الذى وضع للمطعون ضده عن سنة ١٩٨٦ بمرتبة ممتاز وذلك بالقرار رقم

٤٤٢٣ لسنة ١٩٩٣ بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٣٠ ، ومن ثم فإنه نزولا على الأثر الكاشف للحكم المشار إليه يعتبر التقرير السنوى للمطعون ضده عن سنة ١٩٨٦ بمرتبة ممتاز منذ تاريخ اعتماده ، وبالتالى يكون قد توافر فى المطعون ضده لشرط الحصول على مرتبة ممتاز فى تقريرى كفايته عن السنتين الأخيرتين ١٩٨٥ ، ١٩٨٦ وحصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليهما مباشرة ١٩٨٤ ، وإذ توافر المطعون ضده شروط الترقية الى الوظيفة المطعون عليها طبقا لبطاقة الوصف الخاصة بها وشمل القرار المطعون فيه من هم أحدث من المطعون ضده وهو أمر لم تجحده الجهة الإدارية إذ يعتبر المطعون ضده أقدم شاغلى الدرجة الأولى بمركز الحاسب الآلى التى شغلها اعتبارا من ١٩٨٤/١٢/١٩ بالقرار رقم ٢٧٢٦ لسنة ١٩٨٤ ، ومن ثم يكون تخطى المطعون ضده فى الترقية الى وظيفة مدير عام الحاسب الآلى بالقرار رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٧ المشار إليه قائم على غير سند مخالف للقانون ووجب القضاء بإلغائه فيما تضمنه من تخطى المطعون ضده فى الترقية الى هذه الوظيفة مع ما يترتب على ذلك من آثار .

(الطعن رقم ٣٦٥٥ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٤/٤/٣٠)

- ومن حيث أنه يبين من النصوص السابقة أن المشرع اعتبر المندوب المساعد معينا فى وظيفة مندوب طبقا لحكم الفقرة الأولى من المادة ٧٥ سالفة الذكر ابتداء من أول يناير التالى للحصول على الدبلومين المشار إليهما – متى كانت التقارير المقدمة عنه مرضية . وسلطة الإدارة فى هذا التعيين ليست سلطة تقديرية تخولها لها القانون تستعملها – بل هذه سلطة مقيدة بنصوص القانون الذى يحتم عليها إجراء هذا التعيين طالما توافرت الشروط التى يتطلبها ، ومن بينها التقارير التى يتعين على الجهة الإدارية أن تقون بتقديمها فى حينه حتى يمكن اعمال النص المشار إليه وفى الموعد الذى حدده القانون – فإذا تقاعست الجهة المختصة عن تقديم هذه التقارير فلا يجوز أن يضار المندوب المساعد من جراء ذلك طالما كان عدم تقديمها لا يد له فيه ، إذ أن الأصل أن هذه التقارير بالنسبة للمندوبين المساعدين ليست بمثابة تقارير التفتيش الفنية بالمعنى المقصود فى المادة ٨٤ من القانون المشار إليه التى جعلت اختيار النواب بطريق الترقية من بين المندوبين على أساس الأقدمية ومن واقع أعمالهم وتقارير التفتيش عنهم وبشرط ألا تقل على درجة فوق المتوسط ، والمغايرة فى صياغة نص المادة ٧٥ عن هذه الأحكام ، الهدف منها أن لا يكون للتقارير التى توضع عن المندوب المساعد عند تعيينه فى وظيفة مندوب بعد حصوله على الدبلومين ذات الأثر لتقرير التفتيش الفنى عند ترقيته من وظيفة مندوب الى وظيفة نائب وما بعدها حتى وظيفة مستشار . والقول بعكس ذلك معناه ، وقف تعيين المندوبين المساعدين فى وظيفة مندوب على إرادة الجهة الإدارية وذلك بامتناعها عن تقديم هذه التقارير دون أسباب مشروعة وهو ما لا يقصد إليه المشرع من عبارة (متى كانت التقارير المقدمة عنه مرضية) .

(الطعن رقم ٣٣٧٢ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٩٤/٤/٢)

- ومن حيث أن من المستقر عليه فى قضاء هذه المحكمة أن من حق العامل أن يزاحم زملاءه فى الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار –

طالما توافرت فى حقه شرائطها وتكاملت عناصرها – وكان من المسلم به أن لجهة الإدارة أن تضيف ضوابط للترقية تختلف من جهة لأخرى بحسب ظروف ونشاط كل وحدة ، إلا أن المناط فى ممارسة الجهة الإدارية لسلطتها التقديرية عند وضعها لتلك الضوابط هى أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين ، وأن تكون تلك الضوابط معلومة لأصحاب الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها ، وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بحيث تهدر قواعد الترقية التى نص عليها القانون . كما استقر قضاء هذه المحكمة على أن موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل وتحول دون ترقيته – و هذه الموانع لا تتقرر إلا بنص فى القانون ولا يجوز لجهة الإدارة و هى بسبيلها الى وضع ضوابط للترقية تضبط بها ممارستها لسلطتها التقديرية أن تضيف الى هذه الضوابط ما يعد مانعا للترقية ، ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على قرار وزير التربية والتعليم رقم ٥٠ سنة ١٩٨٠ المتضمن لقواعد و ضوابط الترقيات والذى صدر على أساسه القرار المطعون فيه والمتضمن ترقية السيد .... وتخطى الطاعنة فى الترقية الى مدرس أول ثانوى اعتبارا من ١٩٨٣/١٢/١ نص فى البند (١٢) من الباب الثالث على أن " كل من يعين فى وظيفة أعلى يجب أن يمارس بالفعل أعباء الوظيفة التى عين فيها ولا يجوز تعديل هذه الوظيفة أو السماح بممارسة أعمال غير الأعمال المتعلقة بها ، فإذا تخلف عن تسلم العمل فى تلك الوظيفة اعتبر قرار تعيينه فيها لاغيا " ، ومن حيث أن القاعدة المنصوص عليها فى البند (١٢) المشار إليها ، هى قاعدة مخالفة للقانون ، إذ رتبت هذه القاعدة على عدم تسلم العامل لأعمال الوظيفة المرقى إليها اعتبار قرار ترقيته لاغيا ، وهو أمر لا سند له من القانون ، إذ أنه متى صدر القرار بالترقية صحيحا مستوفيا لشروطهم القانونية أنشأ مركزا قانونيا ذاتيا لا يجوز المساس به ، ومن ثم فإن هذا القرار لا يجوز سحبه أو إلغاؤه ، أما عدم تسلم العامل للوظيفة المرقى إليها وهى مجرد واقعة تالية لصدور القرار لا شأن لها به ، وتعطى لجهة الإدارة وإذا ما كان عدم تسلم العمل ، حسبما يثبت لها دون عذر أو مبرر قانونى اتخاذ الإجراءات التى خولها إياها القانون إزاء العامل المنقطع عن العمل أو المخالف للقرارات الصادرة عنها . ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، فإن تخطى الطاعنة فى الترقية لكونها فى إعارة وقت صدور القرار المطعون فيه وبالتالى عدم تمكنها من تسلم العمل حسبما أفصحت عن ذلك جهة الإدارة لا يصلح سببا صحيحا لتخطيها فى الترقية . ومن حيث أن الثابت من ملفى خدمة الطاعنة والمطعون على ترقيتها أن الطاعنة هى أقدم تعيينا من المطعون على ترقيتها فى وظيفة مدرس إعدادي – وأنهما رقيا معا الى وظيفة مدرس ثانوى اعتبارا من ١٩٧٩/٩/١ – فإن قرار الترقية المطعون فيه ، وإذ تخطى الطاعنة فى الترقية الى وظيفة مدرس أول ثانوى اعتبارا من ١٩٨٣/١٢/١ لا يكون قائما على سببه المبرر له من القانون .

(الطعن رقم ٣١٦١ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٩)

- المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – جعل المشرع الترقية الى الدرجة الأولى بالاختيار في حدود النسل الواردة في الجدول رقم (١) المرفق بالقانون بالنسبة لكل سنة مالية على حدة – يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية – شروط الترقية

بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز في تقدير الكفاية في السنتين الأخيرتين – يفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية – لجهة الإدارة أن تضع الى جانب هذه القواعد من الأسس والضوابط الأخرى ما تراه لازما للترقية لبعض الوظائف وفقا لطبيعتها وما تمليه مقتضيات الصالح العام – تتقيد جهة الإدارة فيما تضعه من ضوابط بشرطين أولهما عمومية القواعد وتجريدها وألا تكون مخالفة للقانون – اشتراط حصول العامل على مؤهل عالي لتولي وظيفة من الدرجة الأولى و هى لا شك وظيفة قيادية أمر لا يتعارض مع أحكام القانون مادام أن هذا الشرط أملته دواعي المصلحة العامة وورد في شكل قاعدة عامة مجردة – لا محل للنيل من مشروعية هذا الشرط بدعوى عدم اعتماد بطاقة وصف الوظائف .

(الطعن رقم٢٢٠٤ ، ٢٢٦٠ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/١)

- ومن حيث أنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة ، أن للحكومة الحق فى اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف القيادية العليا الذين تستأنس فيهم قدرتهم على القيام بما تتطلبه فيهم للنهوض بها وتنفيذ السياسة التى ترسمها باعتبارها المهيمنة على مصالح الدولة المختلفة والمسئولة عن حسن تصريف أمورها وتسيير المرافق لعامة على وجه يحقق الصالح العام ، ولازم ذلك أن يترك لها قدرا واسعا من الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لشغل تلك الوظائف ، تحقيقا لذلك الغرض ، وبغير ذلك يشمل العمل الحكومى وتقف السلطة التنفيذية مغلولة الأيدى بالنسبة لمن ترى فيهم الصلاحية والقدرة على تنفيذ سياستها وتسيير المرافق العامة على أحسن وجه ، الأمر الذى يجب معه أن يترك لها حرية اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف العليا – والقيادية – وتقديرها فى ذلك مطلق من كل قيد طالما خلا من إساءة استعمال السلطة ، وهو أمر لا يكفى فى إثباته فى هذا المجال ، مجرد خلو ملف الموظف من الشوائب أو كونه فى كما فى أداء عمله ، فالصلاحية هنا لها اعتبارات شتى لها جميعها وزنها وتقديرها فى الحكم على صلاحية كبار الموظفين القادرين على تولى الشئون العامة ، ومن تراه الإدارة صالحا لمعاونتها لتحقيق أهدافها – وهذا الحق الثابت للسلطة التنفيذية مرده أمرين : ١- أصل طبيعى هو وجوب هيمنة الحكومة ممثلة فى مجلس الوزراء والوزراء على سير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام . ٢- أصل تشريعى مستمد بما ورد فى القوانين من حق الحكومة فى اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف القيادية العليا . وإذا كا هذا الحق مقررا للحكومة بصفة عامة باعتبارها المسئولة عن إدارة المرافق فى البلاد ، فإن هذا الحق يتأكد بصفة خاصة فى مجال الأمن العام الذى تقوم عليه وزارة الداخلية وهيئة الشرطة ، فإنه نظرا لطبيعة الوظائف العليا القيادية بها من رتبة لواء وما يعلوها ولتأثيرها المباشر على الأمن العام وبالتالى مصالح البلاد العليا – فإن ذلك يقتضى التدقيق فى اختيار أفضل العناصر لشغل تلك الوظائف وإعطاء الحكومة حقها وحريتها الكاملة فى هذا الاختيار . ومن حيث أن مفهوم الصلاحية – فى مقام اختيار القيادات العليا – لا تقتصر على كفاية الضابط وقدراته الفنية وحسن أدائه لعمله ، وإنما يتسع ليشمل مسلكه وانضباطه داخل نظام العمل وخارجه وما يأتيه من سلوك – لابد وأن ينال من

جدارته وأهليته وصلاحيته للوظائف العليا ، فمثل هذه المآخذ لابد وأن تؤخذ فى الاعتبار عند الترقية بالاختيار فلا يتصور أن يتساوى من يوجد بعض المآخذ عليه فى حياته الوظيفية مع من خلت صحيفته من مثل ذلك لمجرد أنهما تساويا فى درجة الكفاية وخاصة – وأن موازين التقدير تدق كثيرا بالنسبة لوظائف القيادة العليا بجهاز الشرطة عنه بالنسبة للوظائف السابقة عليها ، فما كان يمكن التجاوز عنه من عناصر التقدير بالنسبة للوظائف الأدنى ، لا يجوز بالنسبة للوظائف القيادية العليا التى كما سبق يدق بالنسبة لها ميزان التقدير وحساب القدرة والكفاية وما يتطلبها فى شاغلها من شروط معينة لا يتطلبها فى الوظائف الأدنى .

(الطعن رقم ١١٨٦ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٩٣/١١/٩)

- ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أنه ، ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة ، إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها – وأن تتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار ، كشرط للصلاحية – وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين – وعند التساوى فى مرتبة الكفاية يرقى الأقدم ، وهو ما يحقق أن الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى تنتهى إليها ، وأن تجرى مفاضلة حقيقية جادة بين المرشحين للترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم – وذلك للتعرف على مدى قدراتهم فى مضار الكفاية – بحيث لا يتخطى القدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية منه وهو أمر تمليه دواعى المشروعية ، فإذا لم يتم الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه وأنه لا معقب على سلطة الإدارة التقديرية فى مجال الترقية بالاختيار متى خلا من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها ، وأنه إذا أبدت الإدارة أسباب تخطى الأقدم بالأحدث ، فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الإدارى ، وأنه لا يصح تخطى الأقدم لمجرد أن الأحدث صدرت له بعض القرارات بعضوية بعض اللجان ، وحيث أن الندب الى وظيفة لا يكسب الحق فى الترقية إليها ، كما أن مجرد تكليف الجهة الإدارية لأحد عامليها فى فئة معينة بالاشتراك فى لجان أو إيفاده الى الخارج لحضور تدريبات أو مؤتمرات ليس من شأنه بذاته أن يرجح امتيازه عن بقية زملائه فى ذات الفئة فى مجال الترقية بالاختيار ، ذلك لأنه وقد استوفى المدعون والمطعون على ترقيته اشتراطات شغل الوظيفة وتساووا فى مرتبة الكفاية فإنه يتعين التقيد بالقاعدة الأصولية فى نظام التوظف والتى تحكم الترقية بالاختيار ، ومؤداها عدم جواز تخطى الأقدم بالأحدث ، ولا ينال من ذلك حصول المطعون على ترقيته على خبرة فى مجال التعاقدات الخارجية ولحضور المؤتمرات ، إذ العبرة عند الترقية بالتأهيل المطلوب لشغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها ، وإذ وضع المشرع قاعدة صريحة مفادها حصول العامل المراد ترقيته على تقرير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة ، فإنه يكون بذلك قد تكفل بتحديد معيار الكفاية فى هذا المجال وبين

أسسها وضوابطها ، ولا حجاج فيما آثاره الطعن رقم ١٤٨٣ لسنة ٣٦ق عليا من أن بعض المدعيين قد حصولا على تقارير كفاية بمرتبة متوسط أو ضعيف خلال سنوات متفرقة تسبق السنوات الأربع السابقة على قرار الترقية المطعون فيه ، لأن ذلك ليس مما اعتبره القانون فى تنظيمه لقياس الكفاءة عند الترقية بالاختيار .

(الطعنان رقما ١٣١٦ لسنة ٣٦ق ، ١٤٨٣ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/٦/٢٦)

- المادتان ٣٦ ، ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – يشترط فيمن يرقى كأصل عام أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها – الترقية الى وظيفة من الدرجة العالية تكون بالاختيار من بين شاغلي درجة مدير عام مباشرة وعلى أساس بيانات تقييم أدائهم وما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز – ذلك بحيث لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث في الترقية إلا إذا كان هذا الأخير ظاهر الامتياز – الاختيار للترقية الى الدرجة العالية يجب أن يكون مستمدا من عناصر صحيحة وأن تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم – في جميع الحالات إذا أفصحت جهة الإدارة عن أسباب تخطي الموظف في الترقية فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة المحكمة .

(طعن رقم ٢٨٥٩ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/٢/٦*

- الترقية بالاختيار من الأمور التي تترخص فيها جهة الإدارة – مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت إليها وأنج تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين للتعرف على مدة تفاوتهم في مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تمليه دواعي المشروعية – إذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه – المفاضلة والمنافسة لا يمكن أن تتم بين أحد العاملين بوحدة وعامل آخر بوحدة أخرى لكل منهما أقدمية منفصلة وفي موازنات مختلفة .

(طعن رقم ١١٠٠ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٢/٤/١٨)

- المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدي في ذلك بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز – تكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق – ذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة – على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية – يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين – يفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليها مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذاك مرتبة الكفاية – المادة ٣ من القانون رقم ١١٥ لسنة١٩٨٣ مفادها – نسبة الاختيار الواردة قرين كل درجة من الجدول رقم (١) هى نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة التي وردت هذه النسبة أمامها الى الدرجة الأعلى منها مباشرة – نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى تكون ٥٠٪ فقط .

(طعن رقم ١٢٦٤ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩١/٣/١)

- الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في المبدأ العادل الذي يقضي بعدم جواز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير أكفأ – عند التساوي في الكفاية يجب ترقية الأقدم – بغير ذلك تكون الترقية عرضة للأهواء والتحكم – الترقية بالاختيار من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة – مناط ذلك أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت إليها – وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم في مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية – المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تشترط في الترقية بالاختيار شرطين : ١- شرط صلاحية : وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز ، ٢- شرط تفضيل : يفضل العامل الحاصل على ثلاثة تقارير كفاية بمرتبة ممتاز عن الحاصل على تقريرين فقط بذات المرتبة – عند التساوي في مرتبة الكفاية يرقة الأقدم من ذلت المرتبة .

(طعن رقم ١٦٨٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/٦/٩)

- إذا كانت الترقية تتم بالاختيار فإن حرية الإدارة في اختيار المرشح للترقية مقيدة بالقاعدة الأصولية في كل نظم التوظيف و هى عدم جواز تخطي الأقدم عند إجراء حركة الترقية إذا كان يتساوى من حيث الصلاحية أو الكفاية مع الأحدث – إذ لا يجوز ترقية الأحدث إلا إذا كان الأصلح أو أكثر كفاية لشغل الوظيفة من الأقدم .

(طعن رقم ٢٧٧٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/١١/٢٣)

- المادة ٣٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مفادها – الترقية لوظيفة مدير عام تكون بالاختيار – الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ (لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير أكفأ) عند التساوي في الكفاية يرقى الأقدم .

(طعن رقم ٩١لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٩١/٣/١٧)

- الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل و هو (لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير أكفأ) – عمد التساوي في الكفاية يجب ترقية الأقدم – المبدأ يسري حتى عند الترقية الى الوظائف العليا .

(طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٩١/٣/٢٤)

- لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا أن يكون مرد ذلك أفضلية الأحدث في مضمار الكفاية – فإذا لم يقم على ذلك دليل من الأوراق – عدم إنكار جهة الإدارة في أن كفاية الأحدث لا تزيد على كفاية الأقدم – الترقية بالاختيار تد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه عند التساوي في درجة الصلاحية فتكون الترقية بالأقدمية بين المرشحين – مناط ترخص جهة الإدارة في الاختيار أن يكون اختيارها مستمدا من عناصر صحيحة ، أن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين – لا يجدى جهة مجرد تمسكها بما لها من سلطة تقديرية في مقام الترقية بالاختيار .

(طعن رقم ١١٢٢ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/٢/١٢)

- ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أنه لا يجوز للجهة الإدارية أن تضع مانعا للترقية سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار يحول دون ترقية العامل

مخالفة بذلك أحكام القانون ، وليس لها أن تتخطى أحد الشاغلين للفئة الأولى الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار غير قائم بالعمل أو لأنه عند صدور القرار لم يكن يشغل الوظيفة فعلا ، كأن يكون فى إعارة أو فى أجازة خاصة ، ذلك أن العامل المعار أو المرخص له بأجازة يعتبر شاغلا لوظيفته قانونا بحسبان أن شغل الوظيفة لا يكون بالنظر الى شغلها الفعلى أو المادى فحسب بل تغدو مشغولة أيضا طالما أن صاحبها قائم بها قانونا ، ومفاد ذلك أن العامل فى أجازته أو عند استعماله للرخص القانونية الممنوحة له بموافقة الجهة الإدارية ومنها الإعارات والأجازات الخاصة يكون شاغلا لوظيفته قانونا ، وتجرى المفاضلة بين شاغلى الوظائف الأدنى للترقية الى الوظائف الأعلى شاملة من كان منهم يشغلها فعلا أو قانونا ، والقول بغير ذلك يعنى إضافة مانع للترقية على خلاف أحكام القانون ، لأن الإعارة والأجازة من الرخص التى قررها المشرع للعامل ، ويتم الحصول عليها بموافقة الجهة الإدارية وتدخل مدتها فى حساب الأقدمية والمعاش وعند منح العلاوات واستحقاق الترقية طبقا للقانون ، ومن ثم لا يجوز أن يترتب على استعمال العامل لهذه الرخص المساس بحقوقه الوظيفية ومنها حقه فى الترقية ، ولا ينال من ذلك عدم اجتياز المدعى لدورات تدريبية فى مجال عمل الوظيفة المطعون على الترقية إليها – إذ أن مناط ذلك أن تكون الجهة الإدارية قد أتاحت للمدعى هذه الدورات وتخلف عنها بمحض إرادته واختياره وهو أمر لم تفصح عنه الأوراق أو يقم عليه شاهد من دليل .

(الطعن رقم ٣٤١٢ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/٣/٢٦)

- ينبغي عند إجراء الترقية بالاختيار حصر المستوفين شروط الترقية من حيث التأهيل والخبرة وسائر اشتراطات شغل الوظيفة ثم ترتيبها تنازليا حسب مستوى كفاءتهم بحيث يفضل الحاصلون على مرتبة ممتاز في الأعوام الثلاثة السابقة ثم يليهم الحاصلون على المرتبة المذكورة في العاملين السابقين على الترقية مع الالتزام بالأقدمية فيما بين أفراد كل طائفة – بهذا تتحقق إرادة المشرع فيرقى أولاً الممتازون ظاهروا الكفاية ثم يليهم الممتازون – كل ذلك مع توافر شروط الترقية الأخرى والالتزام بالأقدمية فيما بين أفراد كل طائفة – بهذا تتحقق إرادة المشرع فيرقى أولاً الممتازون ظاهروا الكفاية ثم يليهم الممتازون – كل ذلك مع توافر شروط الترقية الأخرى والالتزام بالأقدمية فيما بين أفراد كل طائفة – القول بغير ذلك يهدر قاعدة التفضيل التي قررها المشرع صراحة .

(طعن رقم ٩٥٥ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٢١)

- وحيث أنه من المقرر ، وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه ليس لجهة الإدارة فيما تضمنه من ضوابط الترقية طبقا للمادة ٣٧ المشار إليها ، أن تضيف شروطا أو قيودا للترقية على وجه يخالف أو يتعارض مع التنظيم القانونى للترقية بالاختبار الذى أورده الشارع فى قانون العاملين المدنيين بالدولة ، وأن إفادة العامل من الرخص المقرر له فى القانون بالحصول على أجازات خاصة لا تسوغ – قبل العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – الانتقاص من حقه فى الترقية متى توافرت فى شأنه شرائطها التى قوامها الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، ومن حيث

أنه لما كان الثابت من مطالعة ملف خدمة المدعية أنها حصلت على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن السنتين ١٩٧٨/١٩٧٧ ، ١٩٧٨ ، ١٩٧٩ وهما السنتان السابقتان مباشرة على تاريخ بدء الأجازة الممنوحة أنها من ١٩٧٩/٨/٩ ، كما أن الجهة الإدارية لم تهون من كفايتها ولم نجحد أسبقيتها فى ترتيب الأقدمية على بعض زملائها المرقين بالقرار المطعون فيه ولم تكن أية أسباب أخرى لتخطيها سوى كونها بأجازة خاصة بدون مرتب وهو ما استبان مخالفته لأحكام القانون ، دون أن يغير من ذلك الحكم المستحدث فى المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، لأن هذا الحكم لم يعمل به إلا اعتبارا من ١٩٨٣/١١/١٢ طبقا للمادة السادسة من ذلك القانون ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الأولى قد جاء مشوبا بسبب مخالفة القانون خليقا بالإلغاء .

(الطعن رقم ٤٥٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١٠)

- ومن حيث أن المشرع بعد أن حدد شرائط الترقية الى مختلف درجات الوظائف جاعلا قاعدة الأساس فى الترقية الى الوظائف العليا والقيادية بالاختبار – على أساس من الكفاية ، مع التقيد بالأقدمية عند التساوى فى الكفاية ، وخول جهة الإدارة أن تضع الى جانب هذه القواعد من الأسس والضوابط الأخرى ما تراه لازما للترقية الى بعض الوظائف وفقا لطبيعتها وما تمليه مقتضيات الصالح العام ، وأنه من المقرر وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن جهة الإدارة تتقيد بما تضعه من ضوابط طبقا للمادة ٣٧ من قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، المقابلة للمادة ١٥ من القانون السابق رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – بشرطين – أولهما : أن تكون الضوابط والمعايير التى تضعها من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات مـن العـاملين دون غيـرهم ، والثـانى : ألا تكـون مخالفـة لأى مـن أحكـام الترقيـة المنصوص عليها فى القانون . ولا جدال فى أن اشتراط حصول العامل على مؤهل عال لتولى وظيفة قيادية بالإدارة المحلية أمر لا يتعارض مع أحكام القانون ، ومادام أن هذا الشرط قد أملته دواعى المصلحة العامة ، وقد ورد فى شكل قاعدة عامة مجردة تنطبق فى شأن كل من يرشح لشغل وظيفة قيادية بالإدارة المحلية ، ومن ثم فلا محل للنيل من مشروعية هذا الشرط بمراعاة أنه صدر فى تاريخ سابق على تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ذلك أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كان يخول جهة الإدارة ذات الصلاحية طبقا للمادة ١٥ منه آنفة الذكر ، كما لا وجه للتذرع بعدم وجود بطاقات وصف لوظائف الإدارة المحلية تحدد شرائط شغل هذه الوظائف ، لأن عدم وجود مثل هذه البطاقات أدعى لأن تباشر جهة الإدارة الصلاحية المخولة لها فى النصوص المشار إليها حتى يتم وضع تلك البطاقات ، كما تجرى الترقية الى الوظائف المذكورة وفقا للقواعد والمعايير التى تقتضيها المصلحة العامة وتستلزمها طبيعة الوظيفة .

(الطعن رقم ٢٦١٧ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/١١/٢٧)

- وحيث أنه من المقرر وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه وإن كانت الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئاسية من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة ، إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى

انتهت إليها ، وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ، وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير أكثر كفاية ، و هو أمر تمليه دواعى المشروعية ، فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه . و من حيث أن الجهة الإدارية لم تهون كم كفاية المطعون ضده ولم تقدم ثمة ما يفيد توافر كفاية خاصة وتميز ظاهر فى المطعون على ترقيتهم ، يبرر إيثارهم بالترقية دونه ، وقد خلت الأوراق من ثمة دليل على ذلك كله بل قام الدليل على عكسه فى حق المطعون ضده من مستندات لم تجحدها الجهة الإدارية تفيد تكرار حصوله على علاوة تشجيعية إحداها تمت فى ١٩٨١/١١/١ قبل صدور القرار المطعون فيه فى الفترة الأخيرة فضلا عن تكرار تكليفه بأعمال لها أهميتها كاختياره فى مهمة للخارج للتفتيش على أجهزة خاصة بالهيئة أثناء تصنيعها فى فرنسا – إضافة الى إسناد العديد من الأعمال والوظائف الهامة إليه – وفى كل ذلك ما يكشف عن كفاية المطعون ضده وحسن قيامه بأعباء وظيفته – ومتى كان ذلك ، وكان هو الأقدم من المطعون على ترقيتهم ولم يقم دليل على أن هؤلاء يفضلونه كفاية ، فمن ثم يكون تخطيه فى الترقية بالقرار المطعون فيه قد جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون

(الطعن رقم ٣٣٣٦ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/٤/٢٤)

- ومن حيث أن مناط الترقية فى نسبة الاختيار ، هى الكفاية مع التقيد بالأقدمية ، وإن جاز للسلطة المختصة إضافة ضوابط للترقية بالاختيار ، بشرط أن تكون من العمومية والتجريد وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار وأن تكون معلومة لدى أصحاب الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها وعلى بينة من أمرها ، ومن حيث اعتبار التسكين الذى أجرى بقرار سكرتير عام محافظة القاهرة رقم ٢١٥٤ لسنة ١٩٧٨ ضابطا من ضوابط الترقية ، رغم عدم اتصافه بالعمومية والتجريد ، حيث لم يجر بمراعاة جميع العاملين ووفقا لشروط شغل وظيفة محددة مسبقا يسكن عليها العامل الذى يتوافر فيه هذه الشروط أخذا فى الاعتبار أقدميته ، كما وأن التسكين لم يكن وفقا لوقائع الدعوى معلوما لدى الطاعن ليحدد مركزه القانونى فى ضوئه وبالتالى فإن عدم تسكين الطاعن على وظيفة تؤهله لأن يتوافر ضابط الترقية للدرجة الأولى ، أمر لا يد له فيه ، كما وأنه غير مبرر قانونا ، وبالتالى لا يصلح سندا لتخطيه فى الترقية .

(الطعنان رقما ٩٤٧ ، ٩٧٧ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٧)

- إذا كانت الترقية تتم بالاختيار ، فإن حرية الإدارة فى اختيار المرشح للترقية مقيدة بالقاعدة الأصولية فى كل نظم التوظف – وهى عدم جواز تخطى الأقدم عند إجراء الترقية إذا كان يتساوى من حيث الصلاحية أو الكفاءة مع الأحدث ، بمعنى أنه لا يجوز ترقية الأحدث إلا إذا كان أصلح أو أكثر كفاءة لشغل الوظيفة من الأقدم ، ومن حيث أنه يبين من مقارنة حالة كل من المطعون فى ترقيته والمدعى الأول .... من واقع الأوراق والمعلومات والبيانات المقدمة من جهة الإدارة ، وبصفة خاصة ما كان منها يعد من المصادر الأساسية التى تستمد منها عناصر الصلاحية كملفات الخدمة

والتقارير السرية وما أبداه الرؤساء عن كل منهما وكفاءته فى ممارسة أعمال الوظائف التى أسندتها إليه جهة الإدارة منذ التحاقه بالخدمة وحتى إجراء الترقيات المطعون فيها – يتضح بجلاء أن المدعى الأول ...... يتساوى من حيث الصلاحية والكفاءة مع المطعون فى ترقيته ، ومن أجل ذلك فلم يكن جائزا قانونا تخطيه فى الترقية لوظيفة وزير مفوض بمن هو أحدث منه فى ترتيب الأقدمية و هو السيد .... وإذ صدر القرار المطعون متضمنا ترقية المذكور دون المدعى فإن هذا القرار يكون قد صدر مخالفا لحكم القانون .

(الطعن رقم ٢٧٠٢ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/١/٣)

- جرى قضاء هذه المحكمة بأن الترقية الى الوظائف العليا تتم بالاختيار ، ويستهدى فى تقدير الكفاية بملف خدمة العامل وبما يبديه الرؤساء عنه ، وأنه إذا كانت الترقية بالاختيار من الأمور التى تترخص فيها جهة الإدارة ، فإن مناط ذلك أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة تؤدى الى النتيجة التى انتهت إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين للتعرف على مدى كفايتهم وعند التساوى فى الكفاية تكون الأولوية للأقدم . ومن حيث أنه من المقرر أن عدم إسناد أعمال فعلية للعامل دون أن يقوم به أسباب خاصة تبرر قانونا هذا السلوك من جانب الإدارة لا يعد بذاته سببا لإهدار كفاية العامل مما يحول دون ترقيته ، إذ العامل سواء كان فى عمله الأصلى أو المنتدب إليه إنما يضع نفسه تحت تصرف الإدارة ويعمل طبقا لأوامر ها وتوجيهاتها متوخيا فى ذلك الصالح العام ، وطبقا لما تقضى به القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، فإذا ما قصر أو تراخى فى أداء العمل الموكول إليه كان له الأثر فى تقدير كفايته ، أما أن تهدر الإدارة كفاية العامل دون أن تستند إليه أعمالا تكشف عن كفاءته فى أداءها فهو ما تأباه أحكام القانون ، ومن حيث أنه لم يقم دليل من الأوراق على أن ثمة أسباب قامت بالمدعى تحول دون إسناد أعمال فعلية إلية ، ولم ينسب إليه ما يمسه فى شرفه أو كرامته أو يشكك فى نزاهته وأمانته ، كما لم يؤخذ عليه عدم تعاونه مع زملائه أو رؤسائه أو الظهور غير لائق ، وأن أيا من رؤسائه لمي بد عنه ما يهون من كفاءته وقدراته ، وكل ذلك من العناصر والصفات التى تكون محل اعتبار فى تقدير كفاية العامل وإثبات صلاحيته للترقى ، وأن تقرير الصلاحية عنه أثبت أنه لم يسمع عنه ما يسئ سمعته وأنه هادئ وطيب وأمين ، ومن ثم إنه لا ينهض دليل من الأوراق يهون من كفاية المدعى أو يجعله فى مرتبة أقل أو دون السيد .... أحد المرقين بالقرار رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨٠ ، وذا كان المدعى هو الأقدم فإن تخطيه فى الترقية بالقرار سالف الذكر يكون غير قائم على سند صحيح من الواقع أو القانون ، مما يتعين معه الحكم بإلغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى درجة وكيل وزارة وما يترتب على ذلك من آثاره .

(الطعن رقم ٢٩٥١ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/١١/٢٢)

- الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئاسية –من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة – مناط ذلك على أى حال أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقة وجادة بين المرشحين للترقية

على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم للتعرف على مدى تفاوتهم من هذا المضمار – تطبيق .

(الطعن رقم ٢٨٨١ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٨)

- ترقية بالاختيار – لا يجوز تخطي القدم الى الأحدث إلا لثبوت كفاية هذا الأخير على الأقدم – المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨- تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار – ويستهدي في ذلك بما يبديه الرؤساء وبما ورد في ملفات الخدمة من عناصر الامتياز – وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختبار في حدود النسب الواردة بالجدول رقم (١) المرفق بالقانون المذكور – يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليها مباشرة – وذلك مع التقييد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

(طعن رقم ٢٢٣٨ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٧)

- مناط الترقية بالاختيار الجدارة مع مراعاة الأقدمية بحيث لا يجوز تخطي الأقدم وترقية الأحدث إلا إذا كان الأخير متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز .

(طعن رقم ١٣٣٦ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٢)

- الترقية بالاختيار ولاية اختيارية – مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية – تقدر الإدارة كفاية العاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية فلا يحصل على هذا لتقدير طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة .

(طعن رقم ١٣٠٨ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣٠)

- ولما كانت الجهة الإدارية قد عزت تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام الى أنه كان فى أجازة لمرافقة الزوجة فى دولة الكويت فإنه من المقرر قانونا أن موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته ، و هذه الموانع لا تقوم إلا بنص فى القانون ، لأن من حق العامل أن يزاحم زملاءه فى الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء قامت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار طالما توافرت فى حقه شرائطها وتكاملت عناصرها ، ولا يجوز استبعاده من هذا التزاحم إلا بنص فى القانون ، وعلى ذلك فما كان يجوز للجهة الإدارية تخطى المدعى ى الترقية الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار المطعون فيه أجازة خاصة فى الخارج ، ذلك أن هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا ، أما الأجازة الخاصة بدون مرتب فهى رخصة قررها المشرع للعامل وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته ، ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق فى الترقية .

(الطعن رقم ٢٢٧٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

- ومن حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن كان للجهة الإدارية إضافة ضوابط للترقية بالاختيار بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، إلا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها قانونا فى هذه المادة ، بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تتضمنها و هى الكفاية بمراعاة الأقدمية ، فضوابط الاختيار تقتضى

دائما التزام حدود ما أوضحه القانون ، وإلا أصبحت مانعا من موانع الترقية ، و هو أمر غير جائز إلا بنص فى القانون ، وإذا كان الثابت من الأوراق أن جهة الإدارة أضافت شرطا للترقية بالاختيار لوظائف مديرى المناطق – مقتضاه – ضرورة أن يكون العامل قد قبل القيام بأعمال مدير المنطقة طبقا لإعلان أصدرته وأن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق ، فمن ثم يكون ما اشترطته الجهة الإدارية مخالفا للقانون لأمد يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التى نص عليها إذ يسمح بترقية الأحدث وتخطى الأقدم ، دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو امتيازا ، فضلا عن أن شرط قبول الوظيفة للترقية إليها يجعل العلاقة بين العامل والجهة الإدارية علاقة تعاقدية ، يكون لإرادة العامل دور فيها مع ما فى ذلك من تعارض ومخالفة للمبدأ المقرر والمستقر من أن العلاقة بينهما هى علاقة لائحية ، ومن ناحية أخرى فإن ما ابتدعته الجهة الإدارية يحول فى نفس الوقت دون نقل العامل الى جهات أخرى ، و هو ما يتعارض مع مقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد مما يصم القرار المطعون فيه بالبطلان .

(الطعن رقم ٦٢٨ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٥/١/١٣)

- عند إجراء الترقية بالاختيار تكون الأفضلية لمن له سابقة الحصول على المؤهل العالي دون حاجة للبحث فيما إذا كانت شروط شغل الوظيفة الواردة في بطاقات الوصف تسري قبل تسكين العاملين أو بعده .

(طعن رقم ٤١١ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١/٥)

- إذا كانت الترقية بالاختيار من الأمور التى تترخص فيها جهة الإدارة ، إلا أن مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت إليها ، وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين للتعرف على مقدار كفايتهم وعند التساوى فى الكفاية تكون الأولوية للأقدم . على أنه ولئن كان المشرع أجاز للسلطة المختصة إضافة ضوابط للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، إلا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط مع أحكام الترقية بالاختيار ومنها مراعاة الأقدمية عند التساوى فى الكفاية ، ومن أجل ذلك يجب أن تلتزم مثل هذه الضوابط بأحكام القانون وإلا أصبحت مانعا من موانع الترقية وهو أمر غير جائز إلا بنص ، ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن جهة الإدارة تخطت المدعى فى الترقية لوجوده فى أجازة خاصة مرخص له بها لمرافقة زوجته – بناء على قاعدة استنتها مؤداها – عدم إسناد الوظائف العليا الى غائب فى إعارة أو نحوها ، ولما كان هذا الإجراء من جانبها يخالف حكم القانون ، لأن الأصل أن وجود العامل بأجازة خاصة فى الحالات المنصوص عليها أو فى إعارة لا يؤدى فى حد ذاته الى حرمان العامل من مزايا الوظيفة ومنها الحق فى الترقية طبقا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن حيث أن الثابت من الأوراق ، أن المدعى أقدم من المطعون فى ترقيتهم ، وليس بالأوراق ما يفيد أنه يقل عنهم كفاية ، فمن ثم يكون القرار المطعون فيه ، وقد بنى تخطى المدعى فى الترقية فى وجوده بأجازة خاصة لمرافقة الزوجة قد خالف حكم القانون مما يتعين الحكم بإلغائه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام .

(الطعن رقم ٣٣٤٩ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٤/١٢/٩)

- أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى مبدأ يقوم على عدم تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ ، أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الأقدم – وأنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار أنها من الملائمات التى تترخص فيها الجهة الإدارية ، إلا أن المناط فى ذلك ، هو أن يكون الاختيار ، قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت إليها ، وأن تجرى مفاضلة حقيقية بين المرشحين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ، وذلك للتعرف على مدى تعاونهم فى مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية وامتياز ، وهو ما تمليه دواعى المشروعية ، كما أنه ولئن أجاز المشرع للجهة الإدارية عند إجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية بالإضافة الى ما يتطلبه القانون ذاته ، إلا أنه يشترط فى هذه الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ، كما يجب ألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى صلب القانون .

(الطعن رقم ١٤٣٣ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٣/١٢/١١)

- لا محل لتفضيل من شغل المرقى إليها بطريق الندب ، خاصة وأنه من المسلم له ، أن الندب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق فى الوظيفة التى انتدب إليها ، وفضلا عن أن اشتراط مثل هذا الشرط يعتبر خروجا على المعيار الذى حدده المشرع للترقية بالاختيار – وهو أن تتم الترقية على أساس تقارير الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

(الطعن رقم ١٣٨٨ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٣/٤/١٧)

- من المقرر أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الإدارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيته للترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصلح العام والانحراف السلطة الى أنه سجي أن يستمر تقدير الجهة الإدارية في هذا الصدد من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين بحث لا يجوز تخطي الأقدم وترقية الأحدث الى إذا كان هذا الأخير متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز بأدلة واضحة ترجح مميزاته .

(طعن رقم ٢٥٥ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٢/١٢/١٢)

- أن المشرع أجاز للجهة الإدارية عند إجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذاته وذلك حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته ، وغنى عن البيان ، أنه يشترط فى تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر لى فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ، كما يجب ألا تكون هذه الضوابط والمعايير مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون ، وكذلك ينبغى أن تكون الضوابط والمعايير معلومة لدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية

فى ضوئها كى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها ، وعلى ذلك فإذا ما وضعت السلطة المختصة قانونا هذه الضوابط والمعايير على النحو المتقدم ، فإنه لا يجوز بعد ذلك لسلطة أدنى أن تغفل أعملها أو أن تخرج عن مضمونها ، أو ن تضيف إليها جديدا ، وإلا كان قرار الترقية الذى يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب ومخالفا للقانون ، ومن حيث أن الثابت من سياق الوقائع المتقدمة ، أن لجنة الوكلاء التى أناط بها القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ إجراء الاختبار الشخصى للترشيح لشغل وظائف مدير تربية وتعليم فى مستواها لم يقم البتة باستدعاء العدد الذى حل عليه الدور للترقية لهذه الوظائف فى ضوء عدد الوظائف الشاغرة لترشيح من هو أصلح لشغلها ، وهذا السلوك من جانب اللجنة يشكل مخالفة لصريح القاعدة التنظيمية العامة التى تضمنها ذلك القرار وخروجا على حكمه ، ولا مرية فى أن هذا الإغفال لتلك القاعدة الجوهرية يوصم قرار الترقية بعيب مخالفة القانون ويؤدى الى بطلانه ، ولا يسعف الجهة الإدارية قولها أن لجنة الوكلاء كانت على علم بالمرشحين ولديها عنهم حصيلة كافية من المعلومات مما يجعل اختيارها مبنيا على أساس سليم . ذلك أن إهداء هذه القاعدة كلية يؤدى الى عدم إتاحة الفرصة لجميع المرشحين فى الحوض بدلوهم تحت لواء المنافسة لإظهار قدراتهم وصولا لاختيار أفضلهم وأكثرهم كفاءة ، وهذا هو القصد والغاية من الاختبار الشخصى ، كما لا يسعفها قولها أن وزير التربية والتعليم اعتمد محضر لجنة الوكلاء المؤرخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ الخاص بترقية المطعون فيها ، مما يعتبر تعديلا للمادة الخامسة من القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ ، ذلك لأنه من الأصول القانونية أنه لا يجوز لقرار فردى فى خصوصية معينة أن يخالف قاعدة عامة وردت فى قرار تنظيمى عام ، وإلا شلت القاعدة القانونية العامة وفقدت عنصرها الهام و هو التجريد والعموم .

(الطعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٢/١٢/٥)

- أنه ولئن كان الاختيار حقا لجهة الإدارة تترخص فيه فى حدود سلطتها مادام تصرفها غير مشوب لسوء استعمال السلطة ، إلا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤيدة الى صحة النتيجة التى انتهت إليها ، فإذا لم يتم الاختيار على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ، ومن ثم فإنه وقد بان مما تقدم ، أنه ليس فى الأوراق ما يدل على امتياز المطعون فى ترقيته على المدعى ، فكل منهما شغل وظائف لا تقل عن مستوى الوظيفة المتنازع عليها ، بل هى ذاتها ، وكان المدعى أسبق فى الأقدمية فإن التفضيل لا يظهر له وجه من واقع الأوراق وهو ما انتهى إليه الحكم ولم تقدم الطاعنة ما ينال منه .

(الطعن رقم ١١٩٣ لسنة ٢٥ق لسنة ١٩٨٢/١١/٢١)

- متى كانت القاعدة في الترقية بالاختيار على أساس الكفاية فإنه متى تساوت الكفاية تتم المفاضلة على أساس الأقدمية .

(طعن رقم ٨٥٨ لسنة ٢١ق ، ٨٦ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨٢/١/١٠)

- ومن حيث أنه يعين القول ابتداء بأن المرض ليس بمانع من الترقية طالما أن الموظف قد اتبع فى شأن الحصول على أجازاته المرضية الطريق القانونى المرسوم ،

فالمرض قدر الله وحساب الموظف ينحصر فيما تمليه إرادته عليه ، ومن حيث ضياع ملف الخدمة أو فقده لا يمكن بحال من الأحوال أن يؤثر كذلك على صاحبه طالما لم يكن له يد فى ذلك – بل كان لقوة قاهرة أو حادث جبرى بفعل الوزارة ذاتها بإهمال منها ، وكان على الوزارة وهى بصدد تجميع عناصر المفاضلة بالنسبة لمرشحيها أو تستوفى بياناتهم ومنها التقارير السرية ، فإن تعذر عليها فلها وسائلها المختلفة لإمكان التحقق من كفاية عامليها ، وكان يمكن للوزارة فى مثل هذه الحالة أن يكون لديها سجلات رسمية تحتوى على كافة هذه البيانات ، أو كان حريا بها أن تقدر كفايته بالطريقة التى تراها مناسبة أو أخذ رأى الرؤساء عنه أو بمراعاة نجاحه فى التدريبات المنصوص عليها فى القواعد التنظيمية العامة – أما استبعاده لغير سبب جاء ولم يكن فى مقدوره أن يدرأه فذلك مما يصم القرار بالمخالفة للقانون فضلا عما يعتوره من إساءة استعمال السلطة .

(الطعن رقم ١٢٥٢ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨١/٥/٢٤)

- ومن حيث أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن إرادة الموظف ، فلا يجوز أن يكون مانعا من الترقية مادام أنه كان أهلا فى ذاته لتلك الترقية ، والأهلية للترقية هى بطبيعتها ذاتية ، ومن ثم لا يجوز ترك الموظف فى الترقية إذا كان مرد ذلك الى عدم إنتاجه بسبب مرضه ، فإذا جاءت تقارير الكفاية فى فترة ثبت منها يقينا انعدام أهلية الموظف بسبب تدهور حالته النفسية والعقلية ، فهو إذن فى حكم المتقطع عن ممارسة اختصاصاته ، ولا شئ أخلق بالضمير الإنسانى من إعفاء هذا المريض من معقبات مرضه – وعدم الإمعان فى محاسبته بما يؤدى الى الانتقاص من كفايته والنزول بها الى هذا الدرك من الضعف وتخطيه فى الترقيات لسنين عددا ، إذ أن هذه التقارير أثناء المرض الذى أفقد الطاعن أهليته مما يعدمها ويجعلها كأن لم يكن ، والفاقد المعدوم لا يولد أثرا ولا يرتب نتيجة ، فإذا كانت هذه التقارير هى بمثابة السبب للنتيجة التى هى تخطيه فى الترقية – وكلاهما يدور مع الآخر وجودا وعدما – مما يصم القرار الصادر بتخطى الطاعن فى الترقية طوال الفترة من تاريخ وقفه عن العمل من أول مارس سنة ١٩٥٨ وحتى تاريخ الحكم ببراءته وزوال المانع المرضى عنه بمقتضى قرار القومسيون الطبى العام – بالانعدام فلا تلحقها حصانة وهى بهذا الوصف عقبة مادية يستطيع ذى الشأن طلب إزالتها فى أى وقت دون التقيد بميعاد ، فقيد الميعاد يرد على القرارات الإدارية المشوبة بعيوب قانونية مما يبطلها أى المقابلة للإبطال وليس منها القرارات المعدومة .

(الطعن رقم ٨٠ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

- تخطي الأقدم في الترقية بالاختيار وترقية من هو أحدث منه يجب أن يكون مستمدا من عناصر ثابتة تفيد رجحان كفاية الأحدث – لا يصح تخطي الأقدم لمجرد أن الأحدث كانت قد صدرت له بعض القرارات بعضوية بعض اللجان والترخيص له بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية – لا يصح كذلك الاستناد الى حداثة عهد الأقدم في العمل بالجهة التي أصدرت قرار الترقية إذ أنه لا ذنب له في ذلك .

(طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

- مناط ترخص جهة الإدارة في الترقية بالاختيار –أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون ق استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت إليها – إذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

(طعن رقم ٨٦ لسنة ٢٠ق جلسة ١٩٧٨/٣/٤)

- النص على أن يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية لا ينفي أن يكون قرار التعيين متضمنا ترقية تتقيد بضوابط الترقية بالاختيار – إجراء المفاضلة للاختيار للكفاية لا يستقيم إلا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفي واحد – اختلاف المستوى يقضي بترجيح كفة صاحب المستوى الأعلى .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

- أن الترقية بالاختيار طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل و هو الأصلح أما عند التساوي في درجة الصلاحية فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية بين المرشحين .

(طعن رقم ١٣٣٦ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

- الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى – أساسها تقدير جهة الإدارة لصلاحية المرشح – لا وجه للاعتماد فيها على ما يتضمنه ملف خدمة العامل وحده – صلاحية العامل في مجال الترقية مسألة نسبية تتحدد عند الترشيح للترقية في الوقت معين .

(طعن رقم ٣٣١ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٢/٤/٢٣)

- المؤهلات الدراسية وحدها ليست مدارها رجحان الكفاية عند الترقية بالاختيار .

(طعن رقم٨٦٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

- المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت تجعل مناط الترقية في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار الحصول على درجات جيد في العاملين الآخرين وبحسب الأقدمية فيما بين الحائزين لهذا التقدير – تعديل المادة ٤٠ بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ جعل التفاضل معقود بزيادة درجات التقدير الحسابية في العاملين الأخيرين – إرجاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى أول مارس سنة ١٩٥٤ – أثر تعديل المادة ٤٠ في معيار الترقية بالاختيار في الفتة ما بين صدور التعديل في ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٣ والعمل به في أول مارس سنة ١٩٥٤ – استرداد الإدارة حريتها في الترجيح بين المرشحين – كانت دور ديوان الموظفين رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ بتقرير هذا الحكم .

(طعن رقم ٢٩٧ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

- عدم جواز تخطي الأقدم الى الأحدث عند الترقية بالاختيار إلا إذا كان الأخير أكفأ ، وعند التساوي في الكفاية يجب ترقية الأقدم – انطباق هذه القاعدة أيضا على الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

- لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث في الترقية بالاختيار إلا إذا كان الأخير هو الأصلح .

(طعن رقم ٨٥٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

- الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في كون الأحدث أكفأ من الأقدم .

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

- مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية – تقرير ذلك من إطلاقات الإدارة التي لا يحدها إلا عيب إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٤٤٣لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

❖ وللجهة الإدارية إضافة ضوابط للترقية بالاختيار بما لا يتعارض مع أحكام القانون :

- المادة ٣٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أجاز المشرع لجهة الإدارة وضع ضوابط إضافية للترقية بالاختيار بشرط ألا تتعارض مع التنظيم القانونى للترقية ، إفادة العامل من الرخص المقررة له فى القانون بالحصول على أجازات خاصة لا تسوغ فيما قبل العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، الانتقاص من حقه فى الترقية متى توافرت فى شأنه شرائطها التى قوامها الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

(الطعن رقم ٨٤٣ لسنة ٣٠ بتاريخ ١٩٩٠/١/٢٨)

- تكون الترقية للوظائف العليا والقيادية بالاختيار على أساس من الكفاية مع التقيد بالأقدمية عند التساوي في الكفاية – أجز المشرع لجهة الإدارة وضع ضوابط إضافية – يشترط في هذه الضوابط : ١- أن تكون من العمومية والتجريد حتى لا تخاطب فئة من العاملين دون غيرها . ٢- ألا تكون مخالفة لأحكام الترقية الواردة بالقانون – اشتراط حصول العامل عل مؤهل عال لتولي وظيفة قيادية بالإدارة المحلية لا يتعارض مع أحكام القانون مادام هذا الشرط قد أملته دواعي المصلحة العامة وقد ورد في شكل قاعدة عامة مجردة .

(طعن رقم ٣٦١٧ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٣٠)

- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

يجوز للسلطة المختصة أن تضع ضوابط إضافية للترقية بالاختيار بشرط أن تتسم هذه الضوابط بالعمومية والتجريد وألا تكون مخالفة لأحكام القانون وأن تكون معلومة لأصحاب الشأن لتحديد مراكزهم القانونية في ضوئها وحتى يكونوا على بينة من أمرها – وعلى ذلك يصبح سبب التخطي بذريعة من عدم قضاء عشرين سنة في أعمال فنية أو تخصصية غير مستند على أساس سليم من القانون .

(طعن رقم ٢٥٨٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٨/١/٢٤)

- طبقا لنص المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين أن تضيف الى ضوابط الاختيار التي حددها نص المادة ٣٧ المشار إليه ، ضوابط أخرى تتسم بالموضوعية بأن تكون متفقة جميعها مع ظروف وطبيعة نشاط الوحدة ، ولم يقصد بها أن تتحد مكنة لاستبعاد ترقية عاملين بذاتهم .

(طعن رقم ٥١٤ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/١/٢٤)

- يجوز للجهة الإدارية وضع قواعد تنظيمية عامة لممارسة سلطتها التنفيذية في مجال الترقية بالاختيار – إلا أن هذا القواعد يجب أن تكون متفقة مع أحكام القانون وأن

تلزم حدود الحق إذا ما توافرت مقوماته بحيث لا تنقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره .

(طعن رقم ١٠٨٢ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٢/١٦)

- المشرع أجاز للجهة الإدارية عند إجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير للترقية تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – ألا أنه يشترط مع تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار المنصوص عليها في القانون ذاته ، وعنصرها الكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية – شرط الحصول على مؤهل تجاري عال – توافره – دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية يعتبر مؤهل عاليا طبقا للقرار التفسيري الذي أصدرته المحكمة الدستورية العليا بجلسة ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ في طلب التفسير رقم لسنة ٢ القضائية – شرط قضاء مدة عشرين عاما في أعمال فنية تخصصية – مخالفته للقانون .

(طعن رقم ١٤٠٥ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٤/٢/٥)

- لا يجوز لجهة الإدارة أن تشدد من المعايير التي جعلها القانون أساس الترقية – متى اشترط القانون للترقية بالاختيار حصول العامل على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين فإن ما تشترطه الجهة الإدارية زيادة على ذلك يكون مخالفا للقانون – ليس للإدارة أن تشدد من المعايير التي جعلها القانون أساسا للترقية في خصوص التقارير .

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٣/١١/٢٧)

- المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – المعايير والضوابط التي يحق للجهة الإدارية إضافتها الى المعايير والضوابط التي حددها القانون في مجال الترقية بالاختيار – يشترط أن تلتزم حدود القانون – إذا كان القانون قد اشترط حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين فإنه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية بما لا يسمح للجهة الإدارية أن تشترط هذا التقدير عن الثلاث سنوات السابقة – أساس ذلك أن المعيار سيكون بلا حدود بما يؤدي إطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات .

(طعني رقمى ١٩٥ ، ١٩٦ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٣/٦/١٩)

- المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيي بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط ومعايير الترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة – لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار وهى الكفاية مع مراعاة الأقدمية – إضافة شرط للترقية بالاختيار في درجات مدير عام الشاغرة بالمحافظات الإقليمية مقتضاه ضرورة تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة وألا تختطه الإدارة فيها – هذا الشرط مخالف للقانون – أساس ذلك – أنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التي نص عليها أو يسمح بترقية الأحدث وتخطي الأقدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو

امتيازا – فضلا عن أنه يقلب العلاقة بين العامل والحكومة الى علاقة تعاقدية يكون لإرادة العامل دور فيها .

(طعن رقم ١٦٧٧ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٣/٤/٣)

- للسلطة المختصة إضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة إلا أن هذا مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادئ العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين في الترقية – وضع الجهة الإدارية ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار مشترطة أن يكون المرشح من بين شاغلي المستوى الوظيفي السابق بشرط أن يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادي كامل على الأقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزاري بالتعيين في الوظيفة الأعلى – هذا الشرط مخالف للقانون – إلغاء القرار الصادر بتخطي المدعى في الترقية الى درجة وكيل وزارة .

(طعن رقم ٥١٥ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٣/٣/٢٨)

- المستفاد من نص المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة أن المشروع أبان الأصول العامة والضوابط الرئيسية التي يتعين على الجهات الإدارية التزام حكمها عند إجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ثم أورد في نهاية تلك المادة استثناء من الأصول العامة بالنسبة للترقية بالاختيار مقتضاه تخويل الجهة الإدارية وضع وضابط ومعايير للترقية بجانب القواعد والأحكام الأخرى المنصوص عليها في تلك المادة بحيث تكون ضوابط عامة ومجردة وغير مقصورة على بعض فئات العاملين دون البعض الآخر – إصدار وزير التربية والتعليم قرارا استنادا الى السلطة الجوازية بشأن شغل الوظائف التنظيمية والإدارية والتخصصية والمكتبية بأن تتولى اللجان التي يشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والإدارية إجراء اختبارات شخصية للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويتم التقييم بإقرار صلاحية المرشح للوظيفة أو عدم صلاحيته على أن يرتب الصالحون طبقا للقواعد التي أوردها هذا القرار – هذا القرار يشكل تنظيما عاما مجردا بجانب الشروط والأحكام الأخرى المنصوص عليها في المادة ١٥ سالفة الذكر للترقية بالاختيار .

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨١/١١/٤)

- المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضي بأن تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار على أساس الكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العامين إضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف ونشاط كل وحدة – لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في القانون – كما أن كل معيار تضعه الإدارة للترقية بالاختيار يجب أن يوضع قبل الترقية بوقت كاف وأن يعلن على أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية بالطعن في كل ما يتعلق بها أو العكس – مثال – عدم جواز اشتراط شغل العامل لإحدى الوظائف الرئاسية بإحدى الهيئات حتى يمكن ترقيته بالاختيار إذ أنه يمكن أن يترتب على ذلك

تخطي الأقدم والأكثر كفاية إذا لم يكن شاغلا إحدى الوظائف الرئاسية التي حددتها لجنة شئون العاملين .

(طعنى رقمى ٧٤ لسنة ٢٧ق ، ٦٦٥ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

- المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أجازت لجهة الإدارة وضع ضوابط أو معايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة بجانب الشروط المنصوص عليها في تلك المادة – يجب أن تكون القواعد الضوابط عامة التطبيق ولا تطبق على الترقيات إلا بعد نشرها على العاملين حتى يصدر نشاطهم و هم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها .

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٠/٤/٦)

- المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أجازت للجنة الإدارية بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعية نشاط كل وحدة – يشترط في القاعدة العمومية والتجريد وعدم مخالفتها حكم القانون – قرار وزارة التربية والتعليم رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٢ بتحديد ضوابط الترقية بالاختيار للدرجة الأولى وقصره الترشيح لها على بعض الفئات من العاملين دون البعض الآخر الشاغلين لوظائف الدرجة الثانية – بطلان هذا القرار مع ما يترتب عليه بطلان قرار الترقية الصادر بناء عليه .

(طعن رقم ٢٠٩ لسنة ٢٢ق جلسة ١٩٨٠/٥/٤)

❖ **شروط صحة الضوابط التي تضيفها الجهة الإدارية :**

- يلزم لصحة الضابط الإضافي توافر شرطين : - ألا يكون من شأنه إضافة شرط جديد الى شروط الترقية بالاختيار المحددة في القانون . - ألا يكون من شأن هذا الضابط إضافة مانع من الترقية الى الموانع المحددة قانونا .

(طعن رقم ٧١٤ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩١/٣/٣)

❖ **التزام جهة الإدارة بالضوابط الإضافية التي تضعها للترقية بالاختيار :**

- متى وضعت جهة الإدارة ضابطا للترقية بالاختيار تعين عليها الالتزام به – دبلوم كلية الصناعات يتم الحصول عليه بعد شهادة إتمام الدراسة الثانوية الصناعية بعد دراسة ثلاث سنوات – أثر ذلك : لا يعد هذا الدبلوم مؤهلا عاليا – أساس ذلك – مرسوم ٦ أغسطس سنة ١٩٥٣ الذي تضمن المؤهلات المعتمدة لصلاحية الحاصلين عليها للترشيح لوظائف الكادر الإداري والفني العالي وهى الدرجات الجامعية والدبلومات العالية التي تمنحها الدولة أثر النجاح في معهد عال تكون مدة الدراسة فيه أربع سنوات على الأقل بعد الحصول على شهادة إتمام الدراسة الثانوية أو ما يعادلها والشهادات والدبومات الأخرى التي نص عليها على سبيل الحصر وليس من بينها دبلوم كلية الصناعات .

(طعن رقم ١٤٨١ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٨/٥/٨)

❖ **التحلى بحسن السلوك وطيبة السمعة لا تثريب على الجهة الإدارية أن تطلب هذا الشرط عند الترقية للوظائف العليا :**

- المادة ١ ، ٢ من لائحة العاملين بالجهاز ، والمادة ١ من قرار رئيس الجهاز رقم ١٩٢ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقرار ٤٢١ لسنة ١٩٨٥ ، أن الترقية بالاختيار مناطها

الجدارة مع مراعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقرير السنوى هو أن تقدر الإدارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب على هذا التقدير طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة وتقتضى طبيعة الأمور أن يوضع فى الحسبان ما وصل إليه المرشح من مزايا وصفات وما اكتسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى جهة الإدارة عن ماضيه وحاضره من عناصر تعينها على إقامة التفاضل بالقسط وحيث أن الموظف العام ينبغى عليه التحلى بحسن السلوك وطيبة السمعة فإن هذا الشرط وإن لم ينص عليه كأحد الشروط لترقية بالنسبة لشاغلى وظائف الإدارة العليا فإنه لا تثريب على الجهة الإدارية إن هى تطلبت بالنسبة لهم نقاء السيرة وطهارة السلوك طوال حياتهم الوظيفية ولا يجدى الموظف أن ما ارتكبه من مخالفات قد مضى عليها وقت طويل وأن الجزاءات التى وقعت عليه قد تم محوها أو شطبها من ملف خدمته .

(الطعن رقم ١٩٧ لسنة ٤٠ق ع جلسة ١٩٩٨/١٢/٢٦)

- ❖ التزام جهة الإدارة بعدم تعديل المركز القانونى للعامل بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ يصاحبه التزام آخر لضرورة إجراء تسوية قانونية صحيحة وفقا للقوانين المعمول بها عند إجرائها لتحديد الأقدمية والدرجة التى يستحقها العامل وفقا لهذه القوانين للاعتداد بها عند إجراء ترقيته للدرجة التالية – صدور قرار جهة الإدارة بأعمال هذه التسوية الصحيحة بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ يكون صحيحا ومطابقا للقانون :

- مادة ١١ من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته – مادة ٨ ، ١١ من القانون رقم ٧ سنة ١٩٨٤ قرر المشرع فى نصوص المواد ١١ مقررا من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ والمضافة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ والمعدلة بالقوانين أرقام ١٠٦ لسنة ١٩٨٢ ، ٤ لسنة ١٩٨٣ ، ٢٣ لسنة ١٩٨٣ والثامنة والحادية عشر من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ أنه لا يجوز بعد ١٩٨٤/٦/٣٠ تعديل المركز القانونى للعامل استنادا الى أحكام التشريعات المنصوص عليها فى المادة ١١ مقررا من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ على أو وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى وينصرف هذا الحظر الى جهة الإدارة والى العامل على حد سواء كما لا يجوز بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ تعديل المركز القانونى للعامل استنادا الى أحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ على أى وجه من الوجوه إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى وينصرف هذا الحظر الى جهة الإدارة والعامل لى حد سواء إلا أنه من ناحية أخرى فقد وضع المشرع فى ذات الوقت التزاما آخر على عاتق جهة الإدارة بجانب التزامها بعدم تعديل المركز القانونى للعامل حتى ولو كان خطأ مؤداه ضرورة إجراء تسوية قانونية صحيحة وفقا للقوانين المعمول بها عند إجرائها بغرض تحديد الدرجة والأقدمية القانونية التى يستحقها العامل وفقا لهذه القوانين للاعتداد بها مستقبلا فقد عند إجراء ترقيه العامل للدرجة التالية كما أوجب المشرع الاحتفاظ بصفة شخصية للعاملين الموجودين بالخدمة بالمرتبات التى يتقاضونها وقت للعمل بهذا القانون نتيجة تسوية خاطئة على أن تستهلك الفرق بين تلك المرتبات وبين المرتبات المستحقة قانونا وذلك بواقع ربع قيمة علاوة الترقية والعلاوات الدورية التى تستحق له بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ وهذا التكليف من المشرع لجهة

الإدارة يلقى عليها التزاما واجب الأداء بدءا من تمام أعمال مقتضاه عند ترقية العامل مستقبلا للدرجة التالية واكتمال استهلاك الفرق بين المرتب الخاطئ وبين المرتب المستحق قانونا حتى وإن امتد ذلك الى ما بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ والقول بغير ذلك يؤدى الى أعمال النص التشريعي الذي حدد المواعيد السالفة بعدم تعديل المركز القانوني للعامل وإهدار النص التشريعي بالمادة ٨ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ وهو ما يجافى التطبيق القانوني الصحيح الذي يوجب أعمل النصوص التشريعية السابقة باعتبارها وحدة متجانسة يكمل بعضها بعضا على النحو الذي يحقق أعمال جميع النصوص دون إهدار بعضها – تطبيق .

(الطعن رقم ٢٥٨٢ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٩/١٠/٣٠)

❖ نسبة الترقية بالاختيار تحسب من الدرجة المرقى منها وليس على الدرجة المرقى إليها :

- هذا الشرط قد أملته دواعى المصلحة العامة وقد ورد فى شكل قاعدة عامة مجردة – لا وجه للقول بأن هذا الشرط وضع قبل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أساس ذلك أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كان يخول جهة الإدارة ذات الصلاحية – لا وجه كذلك للتذرع بعدم وجود بطاقات وصف لوظائف الإدارة المحلية تحدد شروط شغل تلك الوظائف – أساس ذلك – أن عدم وجود بطاقات لوصف أدعى لأن تباشر جهة الإدارة الصلاحيات المخولة لا وفقا للقواعد والمعايير التى تقتضيا المصلحة العامة .

(الطعن رقم ٣٣٨٢ لسنة ٢٩ بتاريخ ١٩٨٧/١٢/٢٧)

ثانياً : الترقيـــة بالأقدميـــة

- المادة ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقيـة إليهـا علـى النحـو الثابـت ببطاقـة وصـفها وأن يتـوافر فـى المطلـوب ترقيتـه الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين – عند التساوى فى مرتبة الكفاية يرقى الأقدم وهو ما يحقق أن يكون الاختيار قد استند من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهى إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين المرشحين بترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضار الكفاية بحيث ألا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تمليه دواعى المشروعية فإذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه تطبيق .

(الطعن رقم ٤٠٦٥ لسنة ٤٠ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٢)

- إن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى مبدأ عادل مفاده عدم جواز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير يبرزه كفاية ويفوقه امتيازا فإن تساويا فى مضمار الكفاية كان الأقدم هو الأولى بالترقية والأجور ، والقول بغير ذلك من شأنه أن تكون

الترقية عرضة للهوى وموطنا للغرض و هو ما لا يجوز فى منطق العدالة و شريعة القانون ، وترتيبا على ذلك فإنه لا مساغ بين السلطة التقديرية للإدارة فى هذا المجال وبين السلطة المطلقة التى تجرى بغير ضابط وتعمل دون معيار .

(الطعن رقم ٢٦٢٩ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٤)

- القاعدة فى إجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى فى درجة الكفاية يتعين ترقية الأقدم – المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ فى شأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى والذى يجيز إعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ما تراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التى تجريها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية – باطل بطلانا مطلقا – أساس ذلك : يتعين الاعتداد فيما بيم المستوفين لشرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدميتهم – القول بغير ذلك يؤدى الى إهدار المراكز القانونية المتساوية التى استقرت من حيث الأقدميات بغير مقتضى – إذا كان لجهة الإدارة أن تضع من الضوابط فى حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فإن هذه السلطة تجد حدها الطبيعى فى أن تكون مطابقة للقانون والقواعد العامة وأن تحسن استعمالها إذا أجرت الإدارة اختيارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لأمن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لإهدار الأقدميات فضلا عن عدم إمكان الرقابة على مثل هذه الإجراءات .

(الطعن رقم ٨٧٦ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

❖ ضوابط الترقية بالأقدمية :

- المادة ٣٦ ، ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى يرقى الأقدم وتسرى هذه القاعدة عند الترقية الى الوظائف العليا ، والترقية تكون من العاملين فى وحدة واحدة الذين تربطهم وحدة الميزانية والأقدمية ولا يمكن أن تتم الترقية والمفاضلة بين أحد العاملين بوحدة وعامل آخر بوحدة أخرى لكل منهما أقدمية منفصلة وفى موازنات مختلفة ولا ينال من ذلك ما قضت به المحكمة الإدارية العليا دائرة توحيد المبادئ المنصوص عليها فى المادة ٥٤ مكررا من قانون مجلس الدولة أصدرت بجلسة ٩٦/٦/٦ حكما فى طعن مماثل فى الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ق.ع ، باعتبار جميع قطاعات وكوادر – ديوان عام وزارة المالية وحدة واحدة فى مجال التعيين والترقية والندب عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قاصر على الوظائف العليا الإشرافية ولا يسرى على وظائف المجموعات النوعية الأخرى التكرارية .

(الطعن رقم ٧٨٩ لسنة ٤٤ق جلسة ١٩٩٩/٤/٢٤)

- ومن حيث أنه متى كان ذلك وكان الماثل بالأوراق أن القرار المطعون فيه قد صدر على أساس نسبة ١٠٠% بالاختيار للترقية الى الدرجة الأولى و هو الأمر الذى تم بالمخالفة لصحيح حكم القانون الذى يقضى بأن الترقية الى هذه الدرجة بنسبة ٥٠% بالأقدمية المطلقة وبنسبة ٥٠% بالاختيار . ولما كان الثابت أن الجهة الإدارية

المطعون ضدها لا تنازع فى أن الطاعن أقدم من المطعون عن ترقيتها سواء فى تاريخ التخرج أو فى تاريخ التعيين أو فى تاريخ شغل الدرجة الثانية إذ ترجع أقدميته فيها الى ١٩٧٠/١١/١ بينما أقدمية المطعون فى هذه الدرجة ترجع الى ١٩٧٤/١٢/٣١ ، وأنهما ينتميان الى مجموعة نوعية واحدة وهى مجموعة وظائف الفنون – وأن جميع شروط شغل هذه الوظيفة متوافرة فى شأنه سواء من حيث مطالب التأهيل أو الشروط الأخرى طبقا لبطاقة الوصف الخاصة بهذه الوظيفة ، وحيث أنه لا يشترط سبق الحصول على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز عند الترقية بالأقدمية المطلقة ، ومن ثم فإن تخطر الطاعن فى الترقية الى الدرجة الأولى بمن هو أحدث منه فى شغل الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه يكون قد تم على غير سند صحيح من الواقع أو القانون ، وإذا كان من المقرر أنه فى حالة الترقية بالأقدمية والاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ، فإنه يتعين لذلك الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى الطاعن فى الترقية الى وظيفة مدير إدارة الديكور والتصوير من الدرجة الأولى مع ما يترتب على ذلك من آثار .

(الطعن رقم ٢٠٣٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٤/٥/٧)

- **عدم جواز تخطي الأقدم في الترقية بالاختيار إلا إذا كان الأحدث ظاهر الكفاية عليه .**

(طعن رقم ٢٣٢١ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/٢/١٥)

- **يلزم للترقية توافر اشتراطات شغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها الترقية من وظائف الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى بالاختيار بنسبة ٥٠٪ حسب الجدول المرفق بالقانون- الترقية بالاختيار تجد حدها في مبدأ جواز ترقية الأحدث وتخطي الأقدم إلا إذا كان الأحدث هو الأظهر كفاءة .**

(طعن رقم ٢٥٨٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٨/٩)

❖ **عند اتحاد تاريخ الترقية تكون العبرة على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة :**

- **يتعين بما مؤدى إليه أحكام القوانين ١٩٧٣/٨٣ ، ١٩٧٥/١١ ، ١٩٨٠/١٣٥ من اعتبار العامل مرقى الى الدرجة الأخيرة في التاريخ المعين ويوضع بين شاغليها في ترتيب الأقدمية على أساس ذلك بحيث يكون تاليا لمن سبقه في تاريخ الترقية إليها وسابقا لمن بعده من شاغلي الدرجة – عند اتحاد تاريخ الترقية تكون العبرة على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة – لا يمكن القول بأن من رقى الى الدرجة الأخيرة ترقية عادية في تاريخ لاحق للتاريخ الذي ردت إليه أقدمية زميله نتيجة تطبيق القوانين المشار إليها يسبق زميله هذا – إذ ليس ثمة نص في القانون يقضي بذلك .**

(ملف رقم ٧٩١/٣/٨٦ في ١٩٩١/١/٢)

❖ **شــروط الترقيـــة :**

- **ألا تكون مخالفة لأحكام الترقية الواردة بالقانون – اشتراط حصول العامل على مؤهل عالى لتولى وظيفة قيادية بالإدارة المحلية لا يتعارض مع أحكام القانون مادام تحسب نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة المرقى منها وليس من الدرجة المرقى إليها .**

(الطعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٣١ بتاريخ ١٩٨٨/١١/٢٧ سنة المكتب الفنى ٣٤ ، الطعن رقم ٣٩/٢٦٢٩ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٤ ، ٤١/٣٠٨٤ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٤)

- إذا كانت بطاقة الوصف قد اشترطت لشغل الوظيفة الحصول على مؤهل معين مع قضاء مدة بينية – مقتضى ذلك أن يكون الحصول على المؤهل سابقا على قضاء العامل المدة البينية المطلوبة حتى يكفل ذلك تحقق الخبرة اللازمة والتأهيل المناسب للعامل لتقلد مهام الوظيفة الأعلى – وهو ما لا يتحقق ما لم يكن قضاء تلك المدة لاحقا على الحصول على المؤهل العلمي المطلوب .

(طعن رقم ٢٩٨٢ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٩/٢٧)

- لا يجوز الترقية من وظيفة ينتمي شاغلها الى مجموعة معينة الى وظيفة أعلى في مجموعة نوعية مغايرة .

(طعن رقم ٦١٢ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/١٢)

- بطاقة وصف الوظيفة – هى وحدها التي تحدد اشتراطات شغل تلك الوظيفة من حيث التأهيل العلمي المطلوب أو المدد البينة الواجب قضاءها في الوظيفة الأدنى مباشرة – يلزم لترقية العامل الى إحدى الوظائف أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغلها طبقا لما هو وارد في بطاقة وصفها وإلا كانت الترقية مخالفة للقانون .

(طعن رقم ٤١٦٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/١٢)

- مجموعة وظائف الإدارة العليا التي تبدأ من درجة مدير عام وتنتهي بالدرجة الممتازة – تعتبر مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها – هذه المجموعة مجموعة وظائف قيادية توجد على قمة وظائف المجموعات النوعية المختلفة – الخبرة المتطلبة لشغلها هى في المقام الأول خبرة متعلقة بأعمال الإدارة والتوجيه والإشراف والرقابة والمتابعة – يتزاحم على شغل درجاتها سائر العاملين من شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية المختلفة ممن تتوافر في شأنهم شروط الترقية – قد يتطلب لشغل وظيفة منها حسب طبيعة أعمالها خبرة لا تتوافر إلا في شاغلي مجموعة نوعية بعينها – في هذه الحالة تقتصر الترقية إليها على شاغلي الدرجة الأولى بهذه المجموعة النوعية دون سواهم مع مراعاة استيفاء سائر اشتراطات شغل الوظيفة طبقا لبطاقة وصفها بحسبان أن هذه البطاقة هى التي تحدد متطلبات شغلها من حيث التأهيل العلمي أو المدد البينية التي يجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدد الخبرة الكلية في مجال العمل – الترقية الى وظائف الإدارة العليا كلها تكون بالاختيار على النحو المبين بنص المادة ٣٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

(طعن رقم ٣٤٢١ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/١٤)

- مع ضرورة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة حسبما تحددها بطاقة وصفها الترقية لوظائف مدير عام فأدنى – تكون بالاختيار للكفاية في حدود النسب الواردة بالجدول (١) المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – يشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على تقريرين دوريين بمرتبة ممتاز عن السنتين السابقتين على صدور قرار الترقية – يفضل من حصل على تقدير كفاية سابق عليهما بذات المرتبة – عند التساوي يتعين التقيد بالأقدمية بين المتزاحمين على الترقية المستوفين لشروطها .

(طعن رقم ٢٢٧٤ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

- تخلف شرط الحصول على المؤهل العالى اللازم للترقية للوظيفة الأعلى فإن القرار الصادر بشغله إياها يكون قد انطوى على مخالفة جسيمة لأحكام القانون تهوى به الى درجة الانعدام فلا تلحقه حصانة .

(الطعن رقم ٣٥/٣٦٤ جلسة ١٩٩٦/٦/٢٩)

- الترقية تكون من وظيفة الى وظيفة أعلى داخل المجموعة النوعية – يشترط في المرشح للترقية استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة حسبما تحدد تلك الاشتراطات بطاقة الوصف – تكون الترقية الى غير الوظائف العليا – بالأقدمية أو الاختيار في حدود النسب التي حددها الجدول رقم (١) المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن يبدأ دائما بالنسبة المخصصة للترقية بالأقدمية .

(طعن رقم ١٠١٩ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/١)

- عدم تخلف شرط المدة البينية الواردة فى بطاقة وصف الوظيفة لا يصبح عنه القرار الترقية مشوبا بعيب جسيم لا يفقد هذا القرار قوامه ووصفه كقرار إدارى ويهبط به الى درجة الانعدام ويحيله الى درجة الانعدام ويحيله الى مجرد عمل مادى لا يتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية .

(الطعن رقم ٣٩/٢٣٧٨ق جلسة ١٩٩٥/١١/١١)

- ربط المشرع بين الترقية واستيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة التي يرقى إليها طبقا لبطاقة الوصف الخاصة بهذه الوظيفة – العبرة عند حساب المدة البينية المتطلبة لشغل الوظيفة هى بتاريخ شغل الوظيفة – علة ذلك – أنه اعتبارا من هذا التاريخ يباشر العامل واجبات الوظيفة ومسئولياتها بما يترتب عليه من اكتسابه للخبرات والمهارات اللازمة لتأهيله وظيفيا للتدرج في المناصب الأعلى .

(طعن رقم ١١٨ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٨/١٢)

- مجموعة وظائف الإدارة العليا تبدأ بدرجة مدير عام وتنتهي بالدرجة الممتازة – مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها - يتزاحم على شغل درجاتها سائر العاملين من شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية المختلفة مكمن تتوافر في شأنهم شروط الترقية – قد تتطلب بطاقة وصف الوظيفة لشغل وظيفة منها أن يكون لدى المرشح مدة خبرة كلية في مجال العمل فضلا عن توافر سائر الاشتراطات الأخرى .

(طعن رقم ٥٠٧ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٣/١٨)

- أجاز القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استثناءا في حالة الضرورة القصوى ولمقتضيات العمل الملحة وبناء على طلب السلطة المختصة إنشاء تقسيمات وظيفية متعددة في الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية وذلك قبل الترقية الى وظيفة من الدرجة الأعلى مباشرة – أناط القانون بلجنة شئون الخدمة المرتبة تحديد هذه التقسيمات وقواعد الحركة بينها .

الترقية الى درجة مدير عام تتم بالاختيار – اشترط القانون في المرقى فضلا عن استيفائه شروط شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها أن يكون حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على هذه المرتبة في السنة السابقة مباشرة – عند التساوي في مرتبة الكفاية يتم التقيد بالأقدمية .

(طعن رقم ٣٠٣١ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٨/٢٦)

- **بطاقة وصف الوظيفة – هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية الواجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل .**

(طعن رقم ٣٤٩٨ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١)

- **إن المشرع أخذ بنظام موضوعى لترتيب وتوصيف وظائف العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أساسه الوظيفة وما تتطلبه من اشتراطات لشغلها من حيث المؤهل ومدة الخبرة وسائر الاشتراطات الأخرى وذلك فى إطار المجموعة النوعية المتميزة – وفى ضوء هذا النظام اعتبر قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة الصادر تنفيذا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مجموعة وظائف الإدارة العليا التى تبدأ بدرجة مدير عام وتنتهى بالدرجة الممتازة مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها ، وهذه المجموعة ولئن كانت وظائف قيادية توجد على قمة وظائف المجموعة النوعية المختلفة وأن الخبرة المتطلبة لشغلها هى فى المقام الأول خبرة متعلقة بأعمال الإدارة والتوجيه والإشراف والرقابة والمتابعة ، ومن ثم فإنه يتزاحم على شغل درجاتها سائر العاملين من شاغلى الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية المختلفة ممن تتوافر فى شأنهم شروط الترقية ، إلا أنه قد تتطلب لشغل وظيفة منها حسب طبيعة أعمالها خبرة فنية لا تتوافر إلا فى شاغلى مجموعة نوعية بعينها ، فتقتصر الترقية إليها فى هذه الحالة على شاغلى الدرجة الأولى بهذه المجموعة النوعية دون سواهم وذلك بمراعاة استيفاء سائر الاشتراطات الأخرى .**

(الطعن رقم ٥٦٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٤/٢/١٢)

- **مجموعة وظائف الإدارة العليا بالقطاع العام – مجموعة نوعية واحدة متميزة وقائمة بذاتها – يتزاحم على وظائف هذه المجموعة سائر العاملين من شاغلي درجة مدير عام بالمجموعة النوعية المختلفة ممن تتوافر فيهم شروط الترقية إليها ما لم تكن الخبرة المتطلبة لشغل هذه الوظيفة حسب طبيعة أعمالها خبرة فنية لا تتوافر إلا في شاغلي مجموعة نوعية بعينها – تقتصر الترقية إليها في هذه الحالة على شاغلي درجة مدير عام بهذه المجموعة النوعية دون سواهم بمراعاة استيفاء سائر الاشتراطات الأخرى .**

(طعن رقم ٤٠٧٩ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٤/٩)

- **الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة – مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها وأن تتوافر في المطلوب ترقيته الشروط القانونية التي تطلبها المشرع للترقية بالاختيار – ذلك كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين – يفضل العامل الحاصل على ثلاثة تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين – عند التساوي في مرتبة الكفاية يرقى الأقدم – وهو ما يحقق أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين المرشحين للترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم في مضمار**

الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية – إذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه.

(طعن رقم ١٩١١ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٣/٢/٦)

- المادتين ٣٦ ، ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – يشترط فيمن يرقى أن يكون مستوفيا شروط الوظيفة التي يرقى إليها – يجب أن تكون الترقية من الوظيفة في ذات المجموعة النوعية التي تنتهي إليها الوظيفية الأعلى مباشرة – إذا استوفى العامل تلك الشرائط فإن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية – يتمثل هذا في مبدأ عدم جواز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ – الأصل بالنسبة للترقية للوظائف العليا أن تستهدي الإدارة في تقرير كفاية المشرحين وصلاحيتهم للترقية لهذه الوظائف بما ورد في ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم – مناط ترخص جهة الإدارة في لترقية بالاختيار أن يكون قد استمد من عناصر صحيحة وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين المرشحين للتعرف على مدى تفاوتهم في مضمار الكفاية – يخضع ذلك لرقابة القضاء الإداري .

(طعن رقم ٢٩١٥ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٢/٥/٩)

- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يقوم على أساس موضوعي في الوظيفة العامة أساسه توافر شروط شغل الوظيفة المطلوب التعيين فيها أو الترقية إليها أو المحددة في بطاقة وصفها – وذلك تطبيق لنظام ترتيب وتوصيف الوظائف – حيث يتطلب للترقية الى الوظيفة الأعلى مراعاة استثناء العامل في الاشتراطات اللازمة لشغل هذه الوظيفة المنصوص عليها في بطاقة وصفها من ناحية المؤهل العلمي المطلوب ومدة الخبرة النوعية المتطلبة .

(طعن رقم ١٣٤ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/٢/٣١)

- التدريب شرط لازما للترشيح الى وظائف مستوى الإدارة العليا وهو الذي تنظمه الجهة الإدارة بالتنسيق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إعمالا للمادة ٣٧ من المادة ٣٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأن تتيحه الجهة الإدارية – إذا أثبتت جهة الإدارة إتاحة الفرصة للتدريب وتخلف عنه المرشح للترقية حق لها تخطيه في الترقية .

(طعن رقم ١٧٨١ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/١٢/١٦)

- المادة ٣٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها – تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار على أساس بيانات تقييم الأداء للعاملين وما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز – تكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في لجدول (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية – يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

(طعن رقم ٣٦٧٢ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/٣/٢٥)

- يكفي لترقية العامل من شاغلي الوظائف العليا الى درجة أعلى داخل المجموعة النوعية لهذه الوظائف حصوله على بيان أداء واحد يكشف عن مستوى كفايته طبقا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
(ملف رقم ٧٦٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/١١/١٥)
- عند إجراء الترقية الى وظيفة مدير عام واكتفت بطاقات وصف الوظيفة المرقى إليها باشتراط قضاء مدة خدمة قدرها سنتين على الأقل في الوظيفة التي تسبقها مباشرة وكان هذا الشرط متحققا في المرشحين للترقية ، فإنه يتعين الاعتداد بكشوف أقدميات العاملين بالدرجة الأولى ، فإن تساوت فإن العبرة تكون بأقدمية الدرجة الثانية .
(ملف رقم ٧٧٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٣/٢٣)
- المعمول عليه عند اختلاف تاريخ شغل الوظيفة عن تاريخ شغل الدرجة المالية المقررة لها في الحالات التي يجيز فيها القانون ذلك – هو بتاريخ شغل الوظيفة لأنه اعتبارا من هذا التاريخ يباشر العامل واجبات الوظيفة ومسئولياتها بما يترتب عليه من اكتسابه للخبرات والمهارات اللازمة لتأهيله وظيفيا للتدرج في المناصب الأعلى .
(طعن رقم ١٩٧١ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/٥/٢٢)
- لا يجوز تخطي العامل في الترقية لكونه لم يجتاز الدورات التدريبية في مجل عمل الوظيفة المطعون على الترقية إليها – مناط ذلك أن تكون الجهة الإدارية قد أتاحت له هذه الدورات وتخلف عنها بمحض إرادته واختياره .
(طعن رقم ٣٤١٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/٣/٢٦)
- ومن حيث أن معايير ترتيب وظائف العاملين المدنيين بالدولة التى أقرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بقرار رئيس الجهاز رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ ، الصادر بتاريخ ١٩٧٨/١٢/١٩ وعلى ما سبق أن قضت به هذه المحكمة ، أخذ فيها بالخبرة النوعية البينية الواجب قضاؤها للترقية من وظائف الدرجة الأولى الى إحدى وظائف الدرجة الأعلى مباشرة داخل المجموعة النوعية الوظيفية – ولم يؤخذ بالخبرة الكلية التى قضاها العامل طوال حياته الوظيفية ، وعلى ذلك وفى ضوء ما سلف – يصبح التخطى بذريعة عدم قضاء عشرين سنة فى أعمال فنية أو تخصصية غير مستند على أساس سليم من القانون
(الطعن رقم ٢٥٨٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٨/١/٢٤)
- إذا كان عدم ترقية العامل هو تخلف شرط المؤهل العالي أو المؤهل المتوسط في حقه ، فهذا يكون صحيحا إذا كان المؤهل الذي يحمله العامل المتخطي هو مؤهل الإعدادية الذي هو من المؤهلات أقل من المتوسطة .
(طعن رقم ٢٨٧١ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/٣/١٥)
- شرط الحصول على المؤهل العلمي المطلوب لا يعتبر فقط شرطا للترقية للوظيفة الأعلى داخل المجموعة النوعية الواحدة بل هو شرط أساسي للدخول ابتداء في الخدمة في إحدى وظائف هذه المجموعات فإذا تخلف هذا الشرط كلية أو كان المؤهل الحاصل عليه العامل غير مناسب للوظيفة المطلوب لها القرار الصادر بشغله إياها يكون قد انطوى على مخالفة جسيمة لأحكام القانون تنحدر به الى درجة الانعدام فلا

تلحقـه حصـانة ويجـوز سـحبه فـي أى وقـت دون التقيـد بالمواعيـد المحـددة لسـحب القرارات الإدارية غير المشروعة .

(ملف رقم ٧٠٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١/٢١)

- يتعين على الموظف أن يتحلى بحسن السلوك وطيب السمعة – هذا الشرط وإن لم يكن شرطا جوهريا من شروط الترقية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا إلا أنه لا يوجد ثمة ما يمنع جهة الإدارة إن هى تطلبت بالنسبة لهم نقاء السيرة وطهارة السلوك طوال حياتهم الوظيفية – لا يجدى الموظف في هذا الشأن أن ما ارتكبه من مخالفات مست سمعته ولوثت سيرته قد مضى عليها وقت طويل أو أن الجزاءات الموقعة عليه بشأنها تم محوها وشطبه – أساس ذلك – أن يبقى الفرق واضحا بين الموظف الذي تحلى طوال حياته الوظيفية بالصفات الحميدة وزميله الذي وصم في سلوكياته في وقت من الأوقات .

(طعن رقم ١٣٠٨ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣٠)

- الاعتداد بالتسوية التي أجريت للعامل وما تتيحه من درجة وأقدمية ومرتب إلا أنه عند الترقية للوظائف الأعلى يعتد بمجموع مدد الخبرة البينية وكذلك المدد البينية اللازمة لشغل الوظيفة المراد الترقي إليها طبقا لاشتراطات شغلها والتي قضيت بعد الحصول على المؤهل المطلوب لشغل هذه الوظيفة والمعامل به العامل وفي ذات المجموعة النوعية التي يرقى العامل من خلالها .

(ملف رقم ٦٧٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٦/٦/٢٥)

- أسـاس الترقيـة الـى مـدير عـام متـروك لتقـدير الإدارة تسـتهدي فيـه بمزايـا الموظـف وصفاته وقدراته وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى الاختيار – سلطة الإدارة التقديرية في هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب الإساءة والانحراف في استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٠٢٧ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٦/٣/٩)

- عدم الاعتداد بمدة الخبرة العلمية الزائدة عن المدة اللازمة لشغل الوظيفة وفقا للفقرة الثانية من المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٨لسنة ١٩٧٨ ضمن المدة البينية اللازمة للترقية الى الوظائف الأعلى .

(ملف رقم ٦٧٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٥/١٠/٩)

❖ ترقيـة المعـار :

- المادة ١٦ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء الهيئة القومية للبريد والمادة ٣٥ ، ٧١ ، ٨٤ من لائحة العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ أن كل من المعار والحاصل على أجازة بدون مرتب لا يجوز ترقيته خلال مدة الإعارة أو الأجازة مهما تعددت مراتها إلا فى نسبة الأقدمية ولمرة واحدة ولا يجوز ترقية أى منهما سواء بالأقدمية أو الاختيار خلال الستة أشهر التالية لعودته من الإعارة أو الأجازة إذا استلزم المشرع لإجرائها تقدير كفايته عن مدة أدناها ستة أشهر وإن هذا الحكم قرره المشرع بنص تشريعى قاطع لحكمه صدر عليهـا وتحقيقـا لغايـة تغياهـا تتصـل بتحقيـق المصـلحة العامـة إن هـو إلا حكـم يتعين أعماله والنزول على مقتضاه ليس من قبيل الضوابط التى تضعها جهة الإدارة فى

مجال الترقية بالاختيار فالفارق بين الأمرين جد كبير والخلط بينهما يؤدى الى قضاء غير سديد.

(الطعن رقم ٦١٤ لسنة ٣٨ق ع جلسة ١٩٩٧/٨/٢)

- يستصحب العامل المعار آخر تقرير كفاية حصل عليه قبل سفره (إعارته) للخارج أو حصوله على أجازة خاصة لتكون هى ذات المرتبة طوال فترة الإعارة أو الأجازة .

(الطعن رقم ٣٣/٤٩٣ق جلسة ١٩٩٤/٣/٥)

- تتحدد أقدمية العامل الذي يعار أو يرخص له بأجازة خاصة بدون مرتب تجاوز مدة أى منهما أربع سنوات بوضع عدد من العاملين أمامه في ترتيب الأقدمية مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو عدد جميع العاملين الشاغلين درجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل – أثر ذلك .

(ملف رقم ١١٩٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٩١/١١/١٧)

- المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – الترقية الى الوظائف العليا تتم بالاختيار للكفاية – يستهدى فى تقدير الكفاية بما ورد فى ملف خدمة الموظف وما يبديه الرؤساء عنه – مناط الترقية بالاختيار أن يكون قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقة وجادة للتعرف على كفايتهم – عند التساوى فى الكفاية يفضل الأقدم – المشرع أجاز للسلطة المختصة إضافة ضوابط الترقية بالاختيار ومنها مراعاة الأقدمية عند التساوى فى الكفاية – الأثر المترتب على ذلك – يجب أن تلتزم جهة الإدارة بأحكام القانون عند وضع تلك الضوابط وإلا أصبحت مانعا من موانع الترقية وهو أمر غير جائز إلا بنص – وضع ضابط مؤداه عدم إسناد الوظائف العليا الى غائب فى إعارة أو نحوها – مخالفة للقانون – أساس ذلك – الأصل أن وجود العامل بأجازة خاصة فى الحالات المنصوص عليها أو فى إعارة لا يؤدى فى حد ذاته الى حرمانه من مزاياه الوظيفية ومنها الحق فى الترقية .

(الطعن رقم ٣٣٤٩ لسنة ٢٧ بتاريخ ١٩٨٤/١٢/٩ سنة ٣٠ المكتب الفنى)

- الأصل بالنسبة للعاملين عير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الإدارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بشرط أن يخلو تقديرها من مجاوزة حدود الصلح العام أو إساءة استعمال السلطة، ويجب أن يستمد تقدير الجهة الإدارية في هذه الحالة من أصول ثابتة في الأوراق وأن تجري مفاضلة جادة حقيقية بين العاملين وكل ذلك يخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الإداري على القرارات الإدارية – إعارة العامل وقت صدور القرار المطعون فيه ليست حائلا دون ترقيته – الندب لا يكسب العامل حقا في الوظيفة المنتدب إليها عند التزاحم .

(طعنى رقمى ٤٩٨ ، ٥٣٣ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٤/٤/١)

❖ الفتــاوى :

- حدد المشرع القواعد التى يجب الترقية على أساسها فحصرها فى الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه بين زملائه واستثناء منع ترقية المعار الى الوظائف العليا ، ومن ثم فإن هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتد الى

الوظائف الأدنى كذا فإنه لما كانت صلة العامل بالوظيفة لا تنقطع فى الأجازة فلا يجوز حرمانـه مـن الترقيـة حـال الأجـازة طالمـا تـوفرت فيـه شـروط الترقيـة . لـذلك انتهت الجمعية العمومية الى عدم جواز تخطى المعار ومن كان بأجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار وإن حكم عدم جواز الترقية المنصوص عليها بالمادة ٣٧ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ يتعلق بالمعار فقط ويقتصر على الوظائف العليا دون غيرها .

(ملف رقم ٥٩٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

- ومن حيث أن السيد .... ، والسيد .... جرت إعادة ترتيب أقدميتهما بعد عودتهما للعمل وفقا لأحكام المادتين ٥٨ ، ٦٩ بحيث أصبح ترتيب المعروض حالته العاشر والمعروضة حالتها الحادية عشرة ، ثم صدر القرار رقم .... بترقيتهما الى الدرجة الثانية لاستيفائهما شروط الترقية دون من يسبقها فى ترتيب الأقدمية من يفتقد شروط الترقية أصلا ، فمن ثم يكون قرار الترقية قد وقع صحيحا مطابقا للقانون

(فتوى ١٩٩٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٩١/١١/١٧)

❖ موانــع الترقيــة :

- المــادة ١٠ مـن قـانون نظـام العـاملين المـدنيين بالدولـة الصـادر بالقـانون رقـم ٤٧ لسنة١٩٧٨ .

لا يجوز للجهة الإدارية أن تضع مانعا للترقية بالمخالفة لأحكام القانون وليس لها أن تتخطى العامل في الترقية بمقولة عدم شغله الوظيفة الأدنى شغلا فعليا لكونه في إعارة أو أجازة خاصة لأن المعار أو المرخص له بأجازة خاصة يعتبر شاغلا للوظيفة قانونا وذلك وفقا للرخصة القانونية المقررة في هذا الشأن والقول بغير ذلك يعني إضافة مانع للترقية لم يرد عليه نص في القانون – تطبيق .

(طعن رقم ٧١٤٩ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٧/٢٩)

- ومن حيث أن المادة ٨٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقـم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ تـنص علـى أنــه " ......" ، ويبـين مـن الـنص المتقـدم ، أن المشرع حدد صراحة مفهوم الإحالة للمحاكمة التأديبية فى تطبيق حكم هذا النص دون أن يفعل ذات الشئ بالنسبة للإحالـة الـى المحاكمـة الجنائيـة – ومـن ثـم فإنـه يتعين لتحديـد مفهـوم الإحالـة فـى هـذه الحالـة الرجـوع للقواعـد المعمـول بهـا فـى قـانون الإجراءات الجنائية ، والتى من مؤداها أن الإحالة للمحاكمة الجنائية تتم بصدور أمر الإحالة من قاضى التحقيق أو بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المدنى ، وبالتالى فإن مجرد إحالة العامل الى النيابة العامة للتحقيق معه فيما ينسب إليه من مخالفات تخالطها شبهة الجريمة الجنائية لا تعتبر إحالة للمحاكمة الجنائية بما يستتبع تطبيق حكم المادة المذكورة عليه ، ويتفق هذا التفسير مع ما سبق أن قضت به هذه المحكمة من أنه لا تترتب آثار الإحالة الى المحكمة التأديبية ومنها عدم جواز الترقية . (م١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وم٧٠ من قانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤) إذا كان العامل بدوره فى ذلك التحقيق ولم يخرج من مرحلته . ومن حيث أنه لا يغير مما سبق ما قضت به هذه المحكمة فى الطعن رقـم ٥٤٥ لسـنة ١٧ق ورقـم ٢٦ لسـنة ١٨ق بجلسـة ١٩٨٠/١/٢٠ مـن أن طلب الإدارة السير فى إجراءات التحقيق الجنائى أو المحاكمة الجنائية أقوى فى معنى

الإحالة الى المحاكمة التأديبية فى تطبيق حكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم يترتب عليه جواز ترقية الموظف فى مدة الإحالة الى التحقيق الجنائى والمحاكمة الجنائية لا يغير ذلك مما سبق باعتبار أن الحكم المذكور صدر بصدد تفسير حكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابل لنص المادة ٨٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولكن فى غياب النص على اعتبار الإحالة الى المحاكمة الجنائية مانعا من الترقية ، ومن ثم فإن هذا الحكم يواجه الحالة الخاصة التى صدر بشأنها ولا يشكل مبدأ عاما فى هذا الخصوص ، كما لا يغير مما سبق صدور القرار الوزارى رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ متضمنا النص على اعتبار الإحالة للنيابة العامة مانعا من موانع الترقية بالنسبة للوظائف الخاصة الخاضعة لأحكامه – ذلك أنه لما كان شاغلوا هذه الوظائف من الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ولما كانت المادة ٨٧ من القانون المذكور لا تعتبر إحالة العامل للتحقيق معه بواسطة النيابة العامة مانعا من موانع الترقية – حسبما سلف البيان – فإن القرار المذكور لا يملك الخروج على أحكام تلك المادة ، ومن ثم فإنه يتعين الالتفات عما ورد به من أحكام تخالف القانون ، ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على وقائع الطعن المعروض ، فإنه لما كان الثابت أن الطاعنة كانت محالة للنيابة العامة للتحقيق معها فيما نسب إليها من مخالفات وذلك عند صدور الأمر رقم ٥٠ بتاريخ ١٩٧٩/١٠/١٢ بالتعيين فى وظيفة رئيس قسم النشاط التربوى بالتخطى لها ، رغم توافر شروط الترقية فى حقها فإنه ما كان يجوز تخطيها فى الترقية بالأمر المذكور – ويكون هذا الأمر قد صدر مخالفا للقانون .

(الطعن رقم ٤٧١ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٣/٩/١١)

- **ومن حيث أن المادة ٧٠ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد عددت أسباب انتهاء خدمة العامل ومن بينها الحكم على العامل بعقوبة جناية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة ، ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ، ومقتضى ذلك أن المشرع وأن قدر أن الحكم على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة يسقط حقه فى البقاء متقلدا الوظيفة العامة ويستوجب إنهاء خدمته علاقته الوظيفية بالجهة التى يعمل بها ، لما يحمله ذلك من فقدان الثقة فيه وانتفاء شرط حسن السيرة والسمعة الذى يجب أن يستمر العامل منصفا به لا يزايله طالما ظل شاغلا وظيفته ، إلا أن المشرع قدر من ناحية أخرى أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية لا ينهى رابطة التوظف حتما حين جعل ذلك رهينا بما يقرره الوزير المختص فى شأنه ، فله فى هذه الحالة إبقاؤه أو إبعاده ، ومن المقرر فى هذا الشأن أن مثل ذلك الحكم الجنائى المقرون بإيقاف آثار العقوبة لا يكف يد الجهة الإدارية التى يعمل بها الموظف عن مجازاته إداريا مستلهما فى ذلك ما قد يستبين لها من عناصر المسئولية التأديبية التى تكون قد توافرت فى حقه طالما آثرت إبقاء بها وعدم إقصائه عنها ، ومن حيث أنه لما كان الثابت من الأوراق أن الجهة الإدارية اكتفت بإنزال**

عقوبة الخصم من المرتب مدة ثلاثة أيام بالمدعى ، وكانت المادة ٦٦ من ذات القانون تنص على أن " لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الإحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة تحجز للعامل الفئة لمدة سنة فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى إليها ويمنح أجرها من التاريخ الذى كانت تتم فيه أو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .... " ، ومن ثم وجب عند ترقية المدعى احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة الجنائية مع ما يترتب على ذلك من الآثار وذلك باعتبار أن العقوبة التى أنزلت به ليست مانعا من الترقية طالما كان أهلا فى ذاته لها ، كما أنها ليست مانعة من الترقيات الحتمية التى تضمنها قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر به القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ متى وجب إجراؤها .

(الطعن رقم ١٤٧٦ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٩/١٢/٣١)

- ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية مخالفة للقانون- على جهة الإدارة سحب قرار الترقية خلال المدة المقررة للسحب – العيب الذي شاب القرار المسحوب لا يلغ من الجسامة حدا ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام – فوات الميعاد القانوني للسحب يحصن القرار الساحب ولا يجعله قابلا للسحب .

(طعن رقم ٦٠٣ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/١/٢٩)

- الحكم الصاد بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدي الى استحقاق العامل الترقية خلال فترة إحالته للمحاكمة الجنائية .

(ملف رقم ٥٢٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٠/١١/٢٦)

- المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة تتضمن قيدا زمنيا على ترقية العامل في الجهة التي ينقل إليها – حظر الترقية خلال المدة الزمنية المنصوص عليها هو الأصل العام والحالات التي تحول دون إعمال هذا الأصل وردت بعبارة المادة ٢٣ المشار إليها وهى استثناء معه نتيجة ذلك عدم جواز التوسع في هذه الحالات المستثناه أو القياس عليها – مثال – سريان الحظر في حالة نقل العاملين بقرارات جمهورية بالتطبيق لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه لأنه ليس من الحالات المستثناة بعبارة المادة ٢٣ سالفة الذكر .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٥/٥/٤)

- المعول عليه قانونا في تحديد تبعية موظف الى جهة إدارية معينة هو بما يصدر في شأنه من قرارات إدارية يتحدد بمقتضاها مركزه القانوني – صدور قرار إداري بنقل موظف واستمراره مع ذلك في العمل بالجهة المنقول منها وعدم تسلمه العمل بالجهة المنقول إليها ثم صدور قرار إداري من الجهة الأولى بإلغاء نقله لا يمنع من اعتباره منقولا من التاريخ الذي حدده القرار الصادر بنقله وحتى إلغاء النقل – نتيجة ذلك أنه لا يكون لهذا الموظف أصل حق في الترقية بالجهة التي نقل منها خلال فترة النقل ويكون القرار الإداري الصادر بعد إلغاء النقل بترقيته اعتبارا من تاريخ حركة

الترقيات التي تمت بالجهة المنقول منها خلال فترة النقل قرارا صادرا من غير مختص مما يعد غصبا للسلطة ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام .

(طعن رقم ٣٩٥ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

- المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نصها على أنه لا تجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضى سنة – هذا الحظر لا يشمل حالة نقل العامل بقرار جمهوري بغير إرادته.

(طعن رقم ١١٤٦ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

- حظر ترقية الموظف المنقول من إدارة الى أخرى إلا بعد سنة من تاريخ نقله إلا في حالة الترقية بالاختيار والترقية في درجات المصالح المنشأة حديثا – العبرة بالمصالح المنشأة حديث وليس بالدرجات المنشأة حديثا – نقل الموظف بدرجته لا يبرر خرق هذا الحظر – أساس ذلك صريح من نص المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(طعن رقم ١١٧٢ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

- إحالة الموظف الى المحاكمة الجنائية – حظر ترقيته في مدة الإحالة سواء أكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية – إعمال هذه القاعدة في ظل قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين .

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١/٩)

- حظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف – إعمال هذا الحظر حتى يفصل في موضوع الاتهام الموجه إليه – صدور قرار من الهيئة التأديبية في مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت في ذات التهم من حيث الإدانة أو عدمها – لا يكفي لرفع الحظر .

(طعن رقم ٣٦٣ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

- عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية إلا بعد البت موضوعيا في التهم المنسوبة إليه – قرار مجلس التأديب الاستئنافي بعدم الاختصاص دون البت في هذه التهم بالإدانة أو البراءة – سريان الحكم السابق على الترقيات التي تتم طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – لا يمنع مع ذلك أن هذه الترقيات تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون .

(طعن رقم ٩٤٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/٦/٧)

- المادتان ١٠٤ ، ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – تقريرهما أصلا عاما يقتضيه حسن سير الإدارة ومفاده عدم البت في ترقية الموظف الذي يحاكم تأديبيا حتى يفصل فيما نسب إليه – اعتبار ترقيته في هذه الحالة معلقة على شرط ثبوت عدم إدانته – اعتبار قرار الترقية كأن لم يكن إذا تخلف تحقق هذا الشرط .

(طعن رقم ١٣٨٩ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩)

- نقل الموظف من إدارة الى أخرى جائز ما لم يكن من شأنه تفويت دوره في الترقية إلا أن يكون بناء على طلبه فيجوز في هذه الحالة ولو كان من شأن ذلك- حظر ترقية الموظف المنقول إلا بعد سنة من تاريخ نقله إلا في حالة الترقية بالاختيار والترقية

في درجات المصالح المنشأة حديثا – إعمال هذا الحظر أيا كانت كيفية نقل الموظف بطلب منه أو دون طلب ، ومهما كانت صلاحيته في البقاء في الجهة الأصلية المنقول منها – نقل الموظف بدرجته – لا ينهض ذريعة لخرق هذا الحظر – أساس ذلك من صريح نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة – وجوب التزام مفهوم النص ونطاقه المحدد – ليس لقواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا يحتاج فيه الى إعمالها أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشرعي تأخذ حكم ما نظمه التشريع تنظيما واضحا .

(طعنى رقمى ٢٥١٠ ، ٢٥٤٣ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/١٢/٩)

- قاعدة نفاذ القرارات الإدارية من تاريخ صدورها لا تصدق على إطلاقها إلا بالنسبة للقرارات الإدارية البسيطة – نفاذ القرارات الإدارية المعلقة على شرط رهين بتحقيق هذا الشرط – الأصل في ظل المادتين ١٠٦ ، ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب إليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا – تعليق الترقية في هذه الحالة على شرط ثبوت عدم الإدانة في المحاكمة التأديبية – قرار ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية قرار غير بات معلق شرط ثبوت عدن الإدانة بحكم يصدر من المحكمة التأديبية – تخلف هذا الشرط وصدور حكم بالإدانة من مؤداه أن يصبح قرار الترقية كأن لم يكن .

(طعن رقم ١٢٣١ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/١١/١٧)

- وقف الموظف عن العمل لا يتسق معه أن تدركه الترقية خلال مدة الوقف – صحة قرار تخطيه في الترقية في هذه الحالة .

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

- ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى – عدم جوازها قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا – وجوب احترام هذا القيد فلا يرقى الموظف قبل مضى السنة حتى لو لم يوجد بين موظفي الوزارة أو المصلحة المنقول إليها من يستحق الترقية خلال مدة السنة .

(فتوى ٨٩٨ في ١٩٦٠/١٠/٢٧)

- وقف ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – يسري بالنسبة للترقيات كافة سواء كانت عادية أم طبقا لنص المادة ٤٠ مكررا من ذلك القانون ، ولا يزول هذا القيد إلا إذا ثبت براءة الموظف مما نسب إليه تأديبيا .

(طعن رقم ١١٠ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

- التخطي في الترقية استنادا لحصول الموظف على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – عدم جوازه متى كان التقرير غير نهائي بأن لم يستنفد كافة المراحل التي رسمها ونظمها لا القانون – مخالفة أى إجراء جوهري في هذا الشأن تهدر من قيمة التقرير وتمنع من ترتيب أى أثر عليه.

(طعن رقم ٢٩٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

- المادة ٢/٤٧ من قانون نظام موظفي الدولة – عدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول من مصلحة الى أخرى إلا بعد مضى سنة من تاريخ نقله – مناط ذلك أن يكون النقل مما يجري عليه حكم الفقرة الأولى من المادة المذكورة – عدم انطباق حكم المادة ٤٧ بشطريها على من ينقل من المصانع الحربية الى مصلحة أخرى .

(طعن رقم ٨٦٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

- المادة ٢/٤٧ من قانون موظفي الدولة – نقل الموظف من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى – عدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول إلا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله – ذلك لا ينصرف الى نقل الموظف تبعا لنقل درجته من ميزانية الوزارة أو المصلحة الى ميزانية وزارة أو مصلحة أخرى – أو نتيجة إنشاء درجة جديدة في ميزانية المصلحة المنقول إليها متى كان نقله إليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة .

(طعن رقم ٩٠٦ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

- حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة – سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التي تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من ذلك القانون- الترقية منوط بأن تثبت عدم إدانة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية – لا يكفي في ذلك مجرد صدور قرار من مجلس التأديب في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الإدانة وعدمها .

(طعن رقم ١٥٤٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

- تخطي الموظف في الترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو بحجة إرجاء النظر في هذا التقدير – مخالفته للقانون – تقدير الكفاية لازم كأساس للنظر في الترقية مادام من الممكن إجراؤه قبل النظر فيها .

(طعن رقم ١٨٢٣ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/١١/٧)

- حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من القانون نظام موظفي الدولة – سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التي تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررة من ذلك القانون .

(طعن رقم ٥٠ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/٩)

❖ الفتـــاوى :

- من المتعين أنه يوجد فارق بين التعيين والنقل لكل منهم مدلوله الخاص الذى لا يختلط بالآخر ذلك أن التعيين هو تقلد وظيفة ذات درجة غير تلك التى يشغلها العامل أو غير معادلة لها النقل يستصحب فيه العامل جميع العناصر المكونة لمركزه الوظيفى السابق وعلى الأخص الدرجة المالية – وأثر ذلك أن قيد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتوافر مناطه إلا فى حالة النقل الى وظيفة من ذات درجة العامل السابقة أو من درجة معادلة لها – تعيين العاملين بالحكومة أو القطاع أو الوظائف العليا بشركات القطاع العام لا يخضع لقيد عدم جواز الترقية خلال عام .

(فتوى رقم ٢٧٨ ملف رقم ٥٤٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٨١/٣/٢٣ فتوى الجمعية العمومية)

- أن مقتضى نص كل من المادتين ٨٧ ، ٩٠ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، أن المشرع أوجب وقف العامل عن عمله مدة حبسه احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى وحظر على جهة الإدارية ترقيته مدة الوقف وكذلك

حالة كونه محالا الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية – بيد ن المنع من الترقية فى هذه الحالة الأخيرة لا يسقط عند انتهاء الإحالة بصدور الحكم القاضى بإدانة العامل ، وإنما يظل قائما حتى تمام تنفيذ العقوبة المقضى بها عليه ولو تراخى العامل فى هذا التنفيذ والذى يتعين أن يتم وفقا للمجرى العادى للأمور بصدور حكم الإدانة مستوفيا موجبات تنفيذه – ولقول بغير ذلك يقدر معه العامل فى هذه الحالة أحسن حالا ممن بادر الى تنفيذ العقوبة المقضى بها عليه وتلك نتيجة غير مقبولة – تطبيق – إحالة العامل الى المحاكمة العسكرية لتعديه بالقول غير اللائق والضرب على رئيسه المباشر – صدور الحكم بحبسه مع الشغل والنفاذ لمدة ستة أشهر والتصديق على الحكم فى ١٩٨٥/١٢/١٢ ، تنفيذ الحكم فى ١٩٨٨/٩/٢٦ – العامل أدركه الدور فى الترقية الى وظيفة من الدرجة الثالثة فى حركتى ١٩٨٦/٥/١ ، ١٩٨٧/١٢/١ – عدم جواز ترقيته فى أى منها باعتبار أن المنع من الترقية بالنسبة إليه يظل قائما حتى تمام تنفيذ الحكم الجنائى الصادر ضده .

(فتوى ٨٥٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٧/١)

❖ الإحالة الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقية :

- طبقا للمادة ٦٦ من نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ١٠ من نظام العاملين بالقطاع العام تكون الإحالة للمحاكمة الجنائية أو التأديبية مانعا من الترقية – يستهدف المشرع بذلك المحاكمات الجنائية أو التأديبية عن جرائم أو مخالفات تأديبية ارتكبها العامل خارج المحيط العسكري وبصفته المدنية – مقتضى ذلك أن إحالة ضباط الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقية في الوظائف المدنية .

(فتوى ٧٦ في ١٩٧٦/٢/٢)

❖ والأجازة لمرافقة الزوج ليست مانع من موانع الترقية حتى بالنسبة للترقية الى درجات الوظائف العليا :

- المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، أن المشرع استحدث بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حكما جديدا مقتضاه حظر ترقية العامل على درجات الوظائف العليا إذا كان وقت إجرائها بأجازة فإن هذا الحكم المستحدث طبقا لصريح نص المادة الأولى من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وراد على البند رقم ٢ من المادة ٦٩ سالفة الذكر مما يعنى اختصار هذا الحكم على الأجازات الممنوحة طبقا لهذا البند دون البند رقم ١ من ذات المادة ولو كان المشرع يهدف الى سريانه على هذين البندين على السواء لكان الاستبدال للمادة ٦٩ بأكملها بدلا من قصر التعديل على البند (٢) منها ، وما يؤكد ذلك أيضا طبيعة الأجازة المنصوص عليها فى البند رقم (١) من المادة ٦٩ و هى الأجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج تأبى الخضوع لبعض القيود الواردة بهذا الحكم المستحدث من ذلك حظر الترخيص للعامل الذى شغل إحدى الدرجات للوظائف العليا بأجازة التى تترخص فى منحها جهة الإدارة وهى الأجازة المنصوص عليها فى البند (٢) منها أما الأجازة الخاصة لمرافقة الزوج إذ يتعين على جهة الإدارة طبقا للنص أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوج فى جميع الأحول ، ومن ثم لا يمكن تطبيق الحظر

الوارد بالحكم المستحدث على هذه الأجازة الواردة بالبند رقم (١) من المادة ٦٩ المشار إليها .

(الطعن رقم ٥٤٦٤ لسنة ٤١ق جلسة ١٩٩٩/١١/١٣)

- المادة ١٠ ، ١١ من الدستور والمادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أن المشرع أورد حكما فى المادة ٧٠ المشار إليها مقتضاه تنفيذ أحكام الدستور فى شأن رعاية الأسرة خاصة الأمومة والطفولة وكذا رعاية منه للمرأة العاملة فجعل من حقها الحصول بناء على طلبها على أجازة لرعاية طفلها لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية دون ثمة ترخص فى ذلك الجهة الإدارية أن رغبت منحتها وأن شاءت منعتها عنها وإنما جعلها وجوبية لا تملك جهة الإدارة بها رفضا أو تعطيلا ، كما جعلها حقا للمرأة العاملة مستمدة من القانون مباشرة متى توافرت شروطها وأنه الأمر الذى يجعل سلطة جهة الإدارة فى هذا الصدد مقيدة لا سبيل أمامها سوى الاستجابة الى طلبها وفضلا عن ذلك فإن المادة ٦٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأجازة رعاية الطفل فليست من موانع الترقية ، وليس من ريب من انصراف هذا الحكم الوارد فى المادة ٧٠ المشار إليها الى كافة العاملات اللاتى تنظم شئونهن الوظيفية قوانين خاصة فضلا عن أن خضوعهم لها ومعاملتهن بكادرات خاصة لا يستوى فى صحيح الإفهام مبررا مقبول لحرمانهن من ميزة قررها المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والذى يسرى على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما لم يرد بشأنه نص فيها باعتباره الشريعة العامة للتوظف حسب المستفاد من نص المادة الأولى منه ، ومن ثم لا يجوز أن يترتب على استعمال المرأة لحق خولها القانون إياه المساس بحقوقها الوظيفية ومنها الترقية ، إدارات قانونية – الترقية – ليست العبرة بممارسة المهنة بالفعل وإنما العبرة بانقضاء مدد القيد بأحد جداول المحاميين المشتغلين – مدة الأجازة لمرافقة الزوج أو لرعاية الطفل لا تنفصل فيها رابطة الوظيفية – يتعين الاعتداد بها ضمن المدد المتطلبة للترقية وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية ، وأن المشرع فى قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ عين على سبيل الحصر الوظائف الفنية واشترط فيمن يشغل إحدى هذه الوظائف أن تتوافر فيه الشروط المقررة للتعيين فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام حسب الأحوال ، أن يكون مقيدا بجدول المحاميين المشتغلين طبقا للقواعد والمدد المبينة قرين كل وظيفة من الوظائف المشار إليها فى المادة ١٣ من القانون سالف الذكر بمراعاة أن المشرع أدمج وظيفتى محام أول ومحام ممتاز فى وظيفة محام ممتاز وعاد لأنها بالدرجة الثانية من درجات الجدول المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرافق للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الصادر بنظام العاملين بالقطاع العام حسب الأحول وإذ اكتفى المشرع بالنسبة الى بعض الوظائف بمحضر القيد فى أحد جداول نقابة المحاميين واشترط فضلا عن هذا القيد بالنسبة للبعض الآخر ضرورة انقضاء فترة زمنية فى الجدول الأدنى مباشرة ، فى حين تطلب

بالنسبة للبعض الثالث منه أما القيد فى أحد الجداول بمدد معينة أو انقضاء مدد اشتغال بالمحاماة ، فإنه مبنى استكمال عضو الإدارة القانونية مدد القيد أو الاشتغال بالمحاماة الواردة ى المادة ١٣ سالف البيان فإنه يغدو مستوفيا شروط الترقية مادام توفر فى شأنه باقى الشروط التى تتطلبها المشرع ، فإذ لم تقم بالمحامى إحدى الحالات التى تقضى نقل اسمه الى جدول غير المشتغلين وذلك حسبما تقرره لجنة قبول المحاميين المنصوص عليها فى المادة ١٦ من قانون المحاماة رقم ١٧ لسنة ١٩٧٣ وما لم يصر قرار من اللجنة يؤثر فى صحة القيد بأحد الجداول فإنه يتعين الاعتداد بهذا القيد ولا منطق للقول بأن العبرة ليست بانقضاء مدد على القيد بأحد جداول المحاميين المشتغلين وإنما العبرة بممارسة المهنة بالفعل طوال كل مدة من المدد المشار إليها فى المادة ١٣ سالفة الذكر إذ لا سند فى ذلك من القانون فضلا عن تعارضه مع واقع ما هو ثابت بجدول نقابة المحاميين وبناء عليه فإن حصول عضو الإدارة القانونية على أجازة لمرافقة الزوج أو لرعاية الطفل لا تنفصل فيها رابطة الوظيفة بينه وبين جهة عمله بل تظل هذه الرابطة قائمة ويتعين من ثم الاعتداد بهذه المدد ضمن المدد المشترطة للترقية وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر .

(الطعن رقم ٧٠٥ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٩/١٢/١١)

- إن الأجازة الخاصة بدون مرتب التى تترخص فى منحها الجهة الإدارية تكون مانع من موانع الترقية متى تجاوزت مدة أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بنها فاصل زمنى يقل عن سنة بينما الأجازة الوجوبية مثل الأجازة الخاصة لمرافقة الزوج لا تترخص جهة الإدارة فى منحها بل يتعين عليها الاستجابة لها فى جميع الأحوال وبالضوابط الواردة فى المادة ١/٦٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لانطبقا ذات القاعدة على العاملين بالهيئة .

(الطعن رقم ١٦٦ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٩/١/٢٣)

❖ لا يترتب على نقل العامل حرمانه من الترقية :

- النقل وأن استقلت جهة الإدارة بسلطة تقديرية فى أعماله ألا أنها متى أجرت النقل وجب عليها الالتزام بالمركز القانونى المكتسب للعامل المنقول بحيث لا يترتب على النقل المساس بدرجة وظيفته بالجهة للمنقول منها – الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته رقى الى وظيفة واعظ ثان بالدرجة الثانية بتاريخ ١٩٨٤/٩/١١ بالقرار رقم ١٩٩١ إبان عمله بوزارة الأوقاف وقبل نقله الى الأزهر فى ١٩٨٤/١١/٢٩ وأن هذا القرار استقر صحيحا محميا من السحب أو طلب الإلغاء ألا أن الحادث أن صدر القرار رقم ١٠٠٥ لسنة ١٩٨٤ بنقل المعروضة حالته الى الأزهر باعتباره شاغلا لوظيفة من الدرجة الثالثة رغم أنه كان قد رقى الى الدرجة الثانية قبل إجراء هذا النقل وإن كل ذلك يفيد أن القرار محل النظر وضع المعروضة حالته فى وظيفة درجتها أقل من درجة الوظيفة التى كان يشغلها وأن الأوراق لتفصح عن عدم علمه بفحوى قرار النقل فيما تضمنه من إغفال ترقيته الى الدرجة الثانية فلا تلحقه حصانة مما يوجب تصحيح وضعه الوظيفى بسحب قرار نقله فيما تضمنه من

نقله الى الدرجة الثالثة وليس الدرجة الثانية ذلك اعمالا لتصحيح أحكام القانون واحتراما للمراكز القانونية المستقرة فى هذا الشأن – مؤدى ذلك – وجوب سحب قرار نقل المعروضة حالته فيما تضمنه من نقله الى الدرجة الثالثة وليس الى الدرجة الثانية .

(فتوى رقم ١٠٧٧ بتاريخ ١٩٩٦/١٢/١٦ ملف رقم ١٣٣٨/٤/٨٦)

❖ مرض الموظف لا يعد مانعا من الترقية :

- لا يجوز أن يكون المرض مانعا من الترقية طالما أتبع الموظف في شأن الحصول على أجازته المرضية الطريق الذي رسمه القانون – كذلك فإن ضياع ملف خدمة الموظف لسبب لا دخل له فيه نتيجة خطأ الإدارة أو إهمالها أو نتيجة قاهرة لا يجوز أن يكون سببا لتخطي الموظف في الترقية إذ يتعين عليها في مثل هذه الحالة التحقق من كفاية عامليها بسبل شتى .

(طعن رقم ١٢٥٢ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨١/٥/٢٤)

- المرض هو سبب خارج عن إرادة العامل فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام أنه كان أهلا في ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هى بطبيعتها ذاتية ومن ثم لا يجوز ترك العامل في الترقية إذا كان مرد ذلك الى عدم إنتاجه بسبب مرضه – عدم جواز الإنقاص من كفاية العامل بتقارير كفايته بسبب مرضه – القرارات الصادرة بتخطي العامل في الترقية بسبب مرضه النفسي تعتبر عقبة مادية يجوز إزالتها في أى وقت بناء على طلب ذوي الشأن دون التقيد بأية مواعيد .

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

- تخطي موظف في الترقية استنادا الى عدم إنتاجه لمرضه – غير جائز .

(طعن رقم ١٢٤٩ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

- مرض الموظف – لا يجوز أن يكون مانعا من الترقية متى توافرت الأهلية لها .

(طعن رقم ٢٢٩ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

❖ الأجازة الخاصة ليست مانعا من موانع الترقية :

- جواز الترقية في وظائف الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية بتوافر شروطها اللائحية – الأجازة الخاصة ليست مانعا من موانع الترقية الى هذه الوظائف .

(فتوى ملف رقم ٩٤٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٧/١١/٥)

- المادة ٣٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أجاز المشرع لجة الإدارة وضع ضوابط إضافية للترقية بالاختيار بشرط ألا تتعارض مع التنظيم القانوني للترقية . إفادة العامل من الرخص المقررة له في القانون بالحصول على أجازات خاصة لا تسوغ فيما قبل العمل بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، الانتقاص من حقه في الترقية متى توافرت في شأنه شرائطها التي قوامها الكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

(الطعن رقم ٤٥٧ لسنة ٣٢ق بتاريخ ١٩٨٨/١٢/١٠)

- لئن كان لجهة الإدارة أن تضع ما تراه من الضوابط التي ترى أنها توصل الى أن يجئ تقديرها لمن تختاره للترقية بالاختيار إلا أن هذه الضوابط لا يجوز أن تكون منافية للقانون .

استبعاد الحاصلة على أجازة خاصة لمرافقة زوجها المعار للخارج من الترشيح للترقية بالاختيار والمفاضلة لمجرد ذلك وذلك قبل تعديل المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ فيه مخالفة للتنظيم القانوني للترقية بالاختيار الذي أورده المشرع في القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وحرمان غير جائز من أجازة العامل من رخصة مقررة له بالحصول على أجازات خاصة قبل العمل بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ .

(طعن ٤٥٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١١)

- موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل وتحول دون ترقيته- هذه الموانع لا تقوم إلا بنص في القانون – أساس ذلك – من حق العامل أن يزاحم زملاءه في الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء أكانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار طالما توافرت في حقه شرائطها وتكاملت عناصرها ولا يجوز استبعاده من هذا التزاحم إلا بنص القانون – لا يجوز للجهة الإدارية تخطي العامل يف الترقية الى درجة مدير عام بمقولة أنه وقت صدور القرار المطعون فيه كان بأجازة خاصة بالخارج – أساس ذلك – أن الوجود بأجازة خاصة لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا .

(طعن رقم ٢٢٧٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١/١٠)

- الترقية بالاختيار تتم على أساس درجة الكفاية المستقاة من التقارير السنوية وغيرها من العناصر – تقدير الكفاية في حالة حصول العامل على أجازة بدون مرتب – لا يصح غمط العامل حقه في الترشيح للترقية بسبب استعماله رخصة أقامها له القانون – جواز الاسترشاد بالتقارير السابقة على الأجازة وما وصل إليه من مزايا وصفات وما كسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى الإدارة عن ماضيه وحاضره .

(طعن رقم ٨٣١ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٨٤/٤/٢١)

- موانع الترقية سواء أكانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار هى أسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته – هذه الموانع لا تقوم إلا بنص من القانون – لا يجوز للجهة الإدارية تخطي أحد العاملين في الترقية الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار المطعون فيه بأجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالخارج – هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا – الأجازة الخاصة رخصة قررها المشرع للعامل تدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق في الترقي لا يقدح في ذلك ما قدرته الجهة الإدارية من أن سبب التخطي مرده الضوابط التي وضعتها الجهة الإدارية إذ لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون .

(طعنى رقمى ١٣٢٧ ، ١٤٥٣ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/٤/١١)

- لا يجوز تخطي الأقدم عند الترقية بالاختيار إلا إذا كان الأحدث أكفأ بأدلة واضحة ترجع ميزاته عن نظيره عند التساوي في مرتبة الكفاية – لا يجوز أن تكون الأجازة بدون مرتب التي قد تمنحها بعض الجهات لأحد العاملين بها بغرض العمل لدى جهة

أو دولة أخرى سبا في تخطي الأقدم إذا ما تساوى في الكفاية مع من هم أحدث منه – أساس ذلك – أن الأجازة بدون مرتب إنما شرعت لمواجهة حالات خاصة تستعدي مواجهتها منح العامل هذه الأجازة وليس من بين هذه الحالات الحصول عليها بجهة أخرى في الداخل أو الخارج فإذا ما قامت إحدى الجهات بمنح العامل أجازة خاصة للعمل بالخارج ففي هذه الحالة فإنه يتعين تسمية الأشياء بأسمائها الحقيقية وبالتالي يعتبر التحاق العامل بعمل آخر لدى جهة أخرى في هذه الحالة بمثابة الإعارة ومن ثم فإنه لا يجوز تخطيه الترقية بالاختيار بسبب إعارته .

(طعن رقم ٥٤١ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٤/٤/٥)

❖ الإعارة ليست مانعا من الترقية :

- المادة ٥٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (قبل تعديلها بالقانونين رقمى ١٠٨ لسنة ١٩٨١ ، ١١٥ لسنة ١٩٨٣) لم تكن تضع قيدا على ترقية العامل أثناء فترة الإعارة إذ لم تكن الإعارة مانعها من موانع الترقية على وجه الإطلاق .

(طعن رقم ١٨٠٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣)

- تعتبر الإعارة مانعا من الترقية الى درجات الوظيفة العليا طالما كانت لا تقتضيها مصلحة قومية عليا و هذا هو استثناء من الأصل الذي يقضي بأن الإعارة لا تمنع العامل من الترقية والتمتع بحقوقه الوظيفية – لا يجوز التوسع في تفسير هذا الاستثناء – في حالة الترقية الى الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة – تعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينهما فاصل زمني يقل عن سنة .

(طعن رقم ٨٢٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٠/١٢/١٦)

- المادة ٥٨ من القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها – الإعارة لا تحول دون ترقية العامل مع زملائه متى استوفى شرائط الترقية وفقا للضوابط المقررة ولم يقم في شأنه أى من موانع الترقية – يستوي في ذلك أن تتم الترقية بالأقدمية أو الاختيار .

(طعن رقم ٣٦٢٨ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/٤/١٢)

- الإعارة – ليست من بين موانع الترقية المقررة قانونا – الاستناد الى هذا السبب للتخطي في الترقية – أمر غير جائز قانونا ويعيب القرار وبوصمه بعيب عدم المشروعية واجب الإلغاء .

(طعن رقم ٤٣٥ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٣/٢/٢٧)

- العامل المعار لا تنقطع صلته بالجهة المعيرة – مقتضى ذلك الاحتفاظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها ومنها الترقية إذا ما استوفى شروطها – إذا الإعارة لا تحول دون الترقية .

(طعنى رقمى ١٨٠ ، ١١٨٢ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

- عدم جواز تخطي الأقدم وترقية الأحدث بالاختيار في حالة تساويهما في مرتبة الكفاية – عدم جواز تخطي الأقدم بسبب إعارته الى إحدى الدول العربية – أساس ذلك أن

مدة الإعارة تدخل ضمن مدة الخدمة ومن ثم يجب ألا تحرم العامل من أحد حقوقه الوظيفية .

(طعن رقم ٥٩٥ لسنة ٢٢ق جلسة ١٩٨٠/٦/١)

❖ ترقية العامل أو الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع الجزاء عليه :

- التسوية بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة – المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي على الموظف خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليه لا يعدو أن يكون إرجاء للترقية بمقدار هذه المدد – نص المشرع في المادة ١٠٤ من القانون على حجز الدرجة في حالة الموظف الذي وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية إليها وجوبا من تاريخ زوال المانع – مؤدى ذلك أن المركز القانوني للموظف في الترقية بموجب حركة ترقية صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وإنما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ويصبح مركزه القانوني في الترقية حالا من التاريخ التالي لانقضائها – بهذه المثابة تعتبر الدعوى بطلب الترقية في هذه الحالة من دعاوى التسويات التي لا تتقيد بإجراءات ومواعيد دعاوى الإلغاء .

(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٥/١/٢٦)

- ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع جزاء عليه – ليست ترقية وجوبية – جهة الإدارة تسترد سلطتها التقديرية في إجراء الترقية أو عدم إجرائها بعد زوال المانع عنها – عدم جواز الادعاء بوجود قرار سلبي بالامتناع عن الترقية – عدم جواز القياس على حالة حجز الدرجة المنصوص عليها في قانون العاملين بالدولة – عدم استحقاق تعويض .

(طعن رقم ١٠٨٢ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٤/٣/٢٤)

- سحب قرار ترقية الموظف بسبب مجازاته بخصم ثلاثة أيام من راتبه ثم ترقيته بعد الأجل المنصوص عليه في الماد ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – قيام هذه الترقية الأخيرة على سند صحيح من القانون .

(طعن رقم ١١٥٨ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٢/٢٤)

❖ موانع الترقية لا تقوم إلا بنص القانون ومن ثم لا يجوز للجهة الإدارية أن تضع موانع للترقية من تلقاء نفسها :

- لا يجوز لجهة الإدارة أن تقيم مانعا يحول دون ترقية العامل بالمخالفة لأحكام القانون – ليس لها أن تتخطاه بذريعة من كونه في أجازة خاصة بغير نص صريح يقضي بذلك.

(الطعن رقم ٣١٩٢ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/١)

- لا يجوز للجهة الإدارية أن تضع من تلقاء نفسها مانعا من الترقية سواء كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار يحول دون ترقية العامل – ليس للجهة الإدارية أن تتخطى أحدا في الترقية الى الدرجة الأولى على اعتبار أنه كان وقت إصدار القرار غير قائم بالعمل أو لا يشغل الوظيفة فعلا لكونه في إعارة أو أجازة خاصة – العامل المعار أو المرخص له بأجازة خاصة يعتبر شاغى للوظيفة قانونا – الأجازة أو الإعارة تعد من

الرخص التي قررها المشرع للعامل و يتم الحصول عليها بموافقة الجهة الإدارية وتدخل مدتها في حساب الأقدمية والمعاش والعلاوات والترقيات وذلك طبقا للقانون .
لا يجوز أن يترتب على استعمال هذه الرخصة المساس بحقوق العامل الوظيفية .
(طعن رقم ٣٧٨٠ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١٢/١٠)

❖ الترقية ليست حقا مكتسب :

- الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف – تقديرها منوط بالجهة الإدارية .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٧/٤/١٦)

❖ الموظف لا يجبر على الترقية ويجوز له التناول عنها :

- الموظف المرقى له كامل الحق في التنازل عن الترقية .

لا يجوز إجبار الموظف على تنفيذ قرار الترقية .
عدم تنفيذ الموظف لقرار الترقية لا يشكل مخالفة إدارية في حقه مادام من حقه أن يتنازل عنها .
(طعن رقم ٢٢٤٧ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩١/٢/١٦)

❖ حكم الترقية الى درجة مالية لا يقابلها وظيفة مقرر لها هذه الدرجة في المجموعة النوعية التي ينتمي إليها الموظف :

- الترقية الى درجة مالية لا يقابلها وظيفة مقرر لها هذه الدرجة في المجموعة النوعية التي ينتمي إليها الموظف هى ترقية واردة على غير محل يجوز سحبها في أى وقت دون التقيد بالميعاد المقرر لسحب القرارات الإدارية الباطلة .

(طعن رقم ٢٥٤٥ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٠)

❖ قرار الترقية الصحيح لا يجوز سحبه :

- قرارات الترقية لا يجوز سحبها إذا ما صدرت صحيحة – إذا شابها عيب من عيوب عدم المشروعية – يجوز سحبها خلال المواعيد المقررة للطعن القضائي – يتحصن بفوات المواعيد طالما أن ما شابها من عوار لا يهوى بها الى درجات الانعدام .

إذا اشترطت جهة الإدارة في المرقى أن ترجع أقدميته في الدرجة المرقى منها الى تاريخ معين – وكان تحديد النية من قبل بحسب هذا الشرط هو أساس لإصدار القرار بتعيين الأشخاص المرقين بذواتهم – لا يعدو قرار الترقية والحالة هذه أن يكون إجراء تطبيقا لنية من قبل ومن ثم فإذا رقى شخص دون حق على فهم أنه يتوافر فيه شروط الأقدمية بينما هو فائدة فإن قرار الترقية بالنسبة إليه يكون قد فقد ركن النية على وجه ينحدر به الى درجة الانعدام .
(الطعن رقم ٢٥٢٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/١٥)

- صدور قرار بترقية المدعى بأداته القانونية السليمة واستقام على صحح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته – لا يجوز سحبه .

(الطعن رقم ١٧٩٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٢)

❖ أثر قرار الترقية :

- القرار الصادر بالترقية ينشئ المركز القانوني فيها بآثاره في نواح عدة – سواء من ناحية تقدم الموظف الى الوظيفة الأعلى أو من ناحية الموازنة في ترتيب الأقدمية بين

ذوي الشأن – يجب أن يكون القرار الإداري في هذه النواحي المتعددة للمركز القانوني موزونا بميزان القانون فيها جميعا – وإلا كان مخالفا للقانون – يجب لقبول الطعن بالإلغاء في القرار المذكور لمخالفته للقانون – يجب لقبول الطعن بالإلغاء في القرار المذكور لمخالفته للقانون – في أى ناحية من تلك النواحي – أن يقام في الميعاد المقرر للطعن بالإلغاء- سريانه من تاريخ إعلان صاحب الشأن بالقرار – أو علمه به علما يقينيا لا ظنيا ولا افتراضيا – قيام جهة الإدارة بتسوية حالة العامل وفقا للقانون من تاريخ تحديد مركز العامل الذي كشف عنه قرار التسوية – يتضح ميعاد جديد للطعن في قرارات الترقية السابقة على إجراء التسوية .

(طعن رقم ٩\٥١٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٣/١/٣٠)

- قرار الترقية ينشئ المركز القانوني فيها بآثاره في نواحي عدة سواء من ناحية الدرجة المرقى إليها وتاريخ بداية الترقية وكذلك الموازنة في تاريخ الأقدمية في الترقية بين ذوي الشأن .

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/١٢/٢٨)

❖ قرار الترقية الباطل والمنعدم :

- القرار الصادر بالترقية يشكل قرارا إداريا منشأ لمركز قانوني ذاتي لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للطعن القضائي – يتحصن القرار بالترقية بفوات المواعيد المقررة مهما كان وجه الخطأ أو مخالفة القانون في شأنه بشرط ألا تنحدر المخالفة به الى حد الانعدام بما يفقده صفة القرار الإداري .

(طعن رقم ٢٠٨٩ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٩/١١/١٩)

- قرار الترقية الذي انبنى على تسوية خاطئة إنما يشكل قرارا إداريا منشئا لمركز قانوني ذاتي لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للطعن القضائي ومن ثم يتحصن لزوما بفوات تلك المواعيد دون تفرقة بين كون الخطأ مرجعه الى التفسير الخاطئ غير المعتمد للقانون أو الى عدم إجراء تسوية صحيحة طبقا للمادة ٨ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ في شأن تسوية حالات بعض العاملين وذلك كله ما لم تخالطه مخالفة جسيمة .

(ملف رقم٧٥٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٢/٢٣)

- قرار ترقية الموظف من الدرجة السادسة الى الدرجة الخامسة دون أن يكون قد استكمل مدة الثلاث سنوات التي يجب على الموظف أن يقضيها في الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة تطبيقا للجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة هو قرار مخالف للقانون – جزاء مخالفة القرار الإداري للقانون هو البطلان ولا ينحدر هذا العيب به الى درجة الانعدام – نتيجة ذلك أنه إذا انقضى على صدوره أكثر من سنتين يوما دون إلغائه أو سحبه أصبح قرارا نهائيا يولد لمن صدر في شأنه حقا مكتسبا لا يجوز المساس به .

(طعن رقم ٣٨٦ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٦/٢/١)

- القرار الإداري بالترقية الصادر استنادا الى تسوية تبين فيما بعد أنها باطلة – جواز العدول عن هذه التسوية في أى وقت – عدم جواز سحب القرار أو إلغاؤها إلا خلال

الستين يوما – أساس ذلك – هو اعتبار القرار في هذه الحالة باطلا ولا ينحدر العيب الذي شابه الى درجة الانعدام .

(فتوى رقم ١٤١ جلسة ١٩٦١/٢/١٣)

- تخلف شرط الحصول على المؤهل العالي اللازم للترقية للوظيفة الأعلى فإن القرار الصادر بشغله إياها يكون قد انطوى على مخالفة جسيمة لأحكام القانون تحوى به الى درجة الانعدام فلا تلحقه حصانة .

(الطعن رقم ٣٦٤ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٦/٦/٢٩)

- ترقية – اشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها – بطاقة وصف الوظيفة هى وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها – إذا تضمن قرار التعيين أو الترقية شخصا عين على زعم أنه يتوافر فيه شرط المؤهل على حين أنه فاقده وجب اعتبار هذا القرار بالنسبة إليه فاقدا ركن النية على وجه يهبط به الى درجة الانعدام – عدم اكتسابه أية حصانة – جواز سحبه أو إلغائه في أى وقت .

(الطعن رقم ٤٤٥٩ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١١/١٦)

- إذا رقى شخص أو عين بغير حق على فهم أنه يتوافر في حقه شرط ما بينما هو فاقده فإن قرار الترقية أو التعيين بالنسبة إليه يكون في الواقع من الأمر قد افتقد ركن النية على نحو يهوى به الى درك الانعدام – لا يكتسب أية حصانة مهما طال عليه الأمر ويجوز سحبه أو إلغاؤه في أى وقت دون التقيد بميعاد .

(الطعن رقم ٥٨٥ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/٢٢)

- صدور قرار بترقية العامل الى وظيفة يشغل إحدى وظائفها والتي كان قد سكن عليها – بينما استبان أنه قد عدل تسكنه في تاريخ سابق على إجراء الترقية – الى مجموعة – القرار بالترقية ويكون قد فقد ركن النية على وجه ينحدر به الى درجة الانعدام .

(طعن رقم ١٨١٠ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/٥/١٧)

- اتجاه نية الإدارة الى ترقية من ترجع أقدميته الى تاريخ معين – ترقية عامل على فهم أنه يتوافر هذا الشرط بينما هو فاقد – اعتبار قرار الترقية معدوما لتخلف ركن النية فيه .

(طعن رقم٨٣ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧١/١٢/١٩)

❖ ارتباط إجراء الترقية بتخصيص الميزانية :

- المدة التي تتخذ أساسا لحساب الدرجات عند تحديد الترقية بالأقدمية والاختيار طبقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة – الميزانية هى التي تحدد النطاق الزمني لهذه الدرجات – اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث الدرجات التي يرقى إليها .

(طعن رقم ١٢٨ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٩/٣/١١)

- عدم تخصيص ميزانية أحد الوزارات لدرجة من الدرجات الثانية لوظيفة مراقب الرأى – عدم جدوى الادعاء بأن التخصيص قد ورد بالأعمال التحضيرية للميزانية – لا يجوز الاستثناء على ما جاء بالأعمال التحضيرية للقول بوجود التخصيص على خلاف قانون الميزانية – ترقية المطعون في ترقيته على إحدى الدرجات الثانية بمقولة أنها

مخصصة لوظيفة مراقب الرأى – بطلان قرار الترقية – خاصة وأن المطعون في ترقيته أحدث في أقدمية الدرجة الثالثة من المدعى وكلاهما حاصل على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية الذي أخذ في الاعتبار لدى الترقية .

(طعن رقم ٧٦ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢)

- المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة – الأصل إجراء الترقية بين من تجمعهم وحدة واحدة في الميزانية ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المصالح والوظائف التي تستثنى من هذا الأصل والتي يعتبرها وحدة خاصة مستقلة في الترقية .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ق جلسة ١٩٧٥/٥/١)

❖ الفتـاوى :

- المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ نصها على أن تجري الترقيات العاملين بالجهاز الإدارة للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية – نص المادة ٢١ من التأشيرات العامة الملحقة بالموازنة العامة لسنة ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الأقدمية على إفراد أقدمية خاصة لوظائف الفئتين الثالثة والرابعة بمجموعتي الوظائف التنظيمية والإدارية (ب) المدرجة بميزانية بعض الجهات وتتم الترقية إليها من بين شاغلي المجموعة المكتبية – وجود الالتزام بهذه التأشيرات العامة باعتبارها قواعد تنظيمية عامة مجرد تنطوي على خصائص القاعدة القانونية الملازمة – أقدمية المرقين من أعلى درجة من المجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلي المجموعة (أ) أصلا – أساس ذلك – أن مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية أصبحت قسمين (أ) ، (ب) وأن شاغلي (أ) يتميزن ويتقدمون على شاغلي القسم (ب)لأن العامل المنقول من الكادر المتوسط والكادر العالي لا يستصحب أقدميته في الكادر المتوسط وتتحدد أقدميته في الدرجة والمرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالي . لا يستصحب أقدميته في الكادر المتوسط وتتحدد أقدميته في الدرجة والمرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالي .

(ملف ٤٢٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٧٧/١١/١٦)

❖ أحكام الترقية في بعض الجهات المختلفة :

❖ ترقية موظفو التربية والتعليم :

- المادة ١٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة – المادة الخامسة من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والإشراف والتوجيه الفني والوظائف الأخرى معدلا بالقرار رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ – المشرع أجاز للجهة الإدارية عند إجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذلك حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته – يشترط في تلك الضوابط والمعايير : (١) أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم . (٢) لا تكون تلك الضوابط والمعايير مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر

قاعدة الترقية المنصوص عليها في القانون . (٣) أن تكون الضوابط والمعايير معلومة لدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم في ضوئها – إذا وضعت الضوابط والمعايير مع الهدف المتقدم فإنه لا يجوز بعد ذلك لسلطة أدنى أن تغفل أعمالها أو أن تخرج عن مضمونها أو أن تضيف إليها جديدا وإلا كان قرار الترقية الذي يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب ومخالفا للقانون – تطبيق .

(طعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٢/١٢/٥)

- **قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومي للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المتفرغ له – وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار و هى الكفاية مع التقيد بالأقدمية – لا يجوز لجهة الإدارة اشتراط الحصول على درجة الدكتوراه لشغل وظيفة كدير المركز طالما لم يشترطها قرار تنظيمه .**

(طعن رقم ١٦٠٤ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

- **القرارات الوزارية المنظمة لشروط شغل وظائف التدريس بوزارة التعليم لا تتضمن قواعد تنظيمية عامة يستمد منها الموظف حقه في الترقية مباشرة - هى قرارات تتضمن الشروط التي يجب على جهة الإدارة مراعاتها عند إجراء الترقية الى تلك الوظائف –الثر المترتب على ذلك ضرورة إصدار قرار إداري بالترقية إذا ما توافرت هذه الشروط – إجراء الترقية أو عدم إجرائها يظل أمرا متروكا لجهة الإدارة تتخذه في الوقت الذي تراه مناسبا حسب حاجة العمل وفي حدود الوظائف الخالية – لا يجوز إلزام جهة الإدارة بإجراء الترقية في تاريخ معين – الاحتجاج بأن ثمة قرارا سلبيا بالامتناع عن إجراء حركة الترقيات غير صحيح – أساس ذلك –أن القرار السلبي هو امتناع عن إصدار قرار كان واجبا على الإدارة إصداره بحكم القانون .**

(طعن رقم٥٧٧ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

- **القاعدة في إجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوي في درجة الكفاية يتعين ترقية الأقدم – المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفني والذي يجيز إعادة ترتيب شاغلي وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ما تراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التي تجريها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية – باطل بطلانا مطلق – أساس ذلك – يتعين الاعتداد فيما بين المستوفين لشرائط شغل الوظائف بترتيب أقدمياتهم – القول بغير ذلك مقتضى – إذا كان لجهة الإدارة أن تضع من الضوابط في حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فإن هذه اسللطة تجد حدها الطبيعي في أن تكون مطابقة للقانون وللقواعد العامة وأن تحسن استعمالها إذا أجرت الإدارة اختبارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لأن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لإهدار الأقدميات فضلا عن عدم إمكان الرقابة على مثل هذه الإجراءات .**

(طعن رقم ٨٧٦ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

- الأصل في الترقية بالاختيار أنه من الملائمات التي ترخص فيها الإدارة – مناط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت إليها – للإدارة أن تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم بتطبيقها في الحالات الفردية وإلا خالفت القانون – تطبيق – استيفاء المدعية للشوط التي وضعها جهة الإدارة للترقية الى وظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائي – حصول المدعية على تقدير ممتاز في السنوات السابقة على الترقية يكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته ومن ثم لا يجوز القول بأن المطعون في ترقيتها تفضل المدعية في هذه الناحية – لا يجوز الحجاج بأن نتائج المدرسة التي تتولى نظارتها المدعية تقل نتائجها عن نتائج المدرسة التي تتولى نظارتها المطعون ضدها – هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم الذي وضع المعايير الواجب توافرها في المرشح فضلا عن أن النتائج تخضع لاعتبارات متعددة تتعلق بأمور لا سلطان للمدعية عليها .

(طعن رقم ٢١٢ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

- الترقية التي يجيز القانون الطعن في القرارات الصادرة بها يندرج في مدلولها تعيين الموظف في وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفية التي يشغلها في مدارج السلم الإداري وإن لم يصاحب ذلك نفع مادي – وظائف المخابر بوزارة التربية والتعليم تتدرج صعودا من وظيفة أمين مخبر الى مساعد مفتش الى مفتش حتى وظيفة مفتش أول مخابر – القرار الصادر بترقية أحد شاغلي وظيفة مساعد مفتش الى وظيفة مفتش أول ندبا يكون مخالفا لقواعد التدرج الوظيفي – لا يغير من هذا النظر أن يكون القرار قد صدر بالندب الى وظيفة مفتش أول مخابر طالما أن الندب يشكل في مفهوم القرار تقليدا لوظيفة أعلى في مجال الاختصاص وليس هو الندب بالمعنى الاصطلاحي لهذا اللفظ – نتيجة ذلك – وجوب أن يتم من بين الحاصلين فعلا على الوظيفة الأدنى مباشرة في مدارج السلم الوظيفي .

(طعن رقم ١٠٦١ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٦/٦/٢٧)

- اعتماد وزير التربية والتعليم في أول أبريل سنة ١٩٦٣ قواعد تثبيت المفتشين الإداريين والمنتدبين والدارسين في برنامج المرقين ندبا للوظائف الإدارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية في وظائفهم – شروط التثبيت في وظيفة مفتش إداري التي تضمنتها هذه القواعد هى أن يكون المثبت في الدرجة الرابعة على الأقل ، وألا يكون قد وقعت عليه عقوبات خلال الثلث سنوات الأخيرة ، ولا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو تقل تقاريره السرية عن مستوى جيد – إقرار جهة الإدارة بأن المدعى قد توافرت فيه شروط الترقية الى وظيفة مفتش ما عدا شرط عدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار إليها في القواعد سالفة الذكر مما كان سببا لتخطيه في الترقية الى وظيفة مفتش إداري بالقرار المطعون فيه – إذا تبين أن المدعى يسبق أحد المطعون في ترقيتهم في الأقدمية ويتساوى معه في الكفاية يكون المدعى أحق منه في الترقية – بثبوت أن اثنين من المرقين الى وظيفة مفتش إداري بالقرار المطعون فيه قد وقع عليهما جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصة بالترقية يدل على أن الوزارة لم تعمل في شأنهما شرط عدم توقيع جزاء عليهما – نتيجة ذلك أن القرار المطعون فيه

الصادر بالترقية الى وظيفة مفتش إداري يكون مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى هذه الوظيفة .

(طعن رقم ٢٥٤ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٦/٦/٨)

- للجهة الإدارية أن تضع قواعد تنظيمية عامة لممارسة سلطتها التقديرية في مجال الترقية بالاختيار – مناط ذلك لا تكون هذه القواعد مخالفة للقانون – مثال – وضع شرط في ترقية نظام المدارس الثانوية من الدرجة الثالثة لى الدرجة الثانية هو أن يكون الناظر في مدرسة لا تقل فصولها عن خمسة عشر فصلا – مخالفة هذا الشرط للقانون .

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٣/٥/٦)

- ترقية معلمي التربية البدنية طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ مارس ١٩٤٧ – شرطها قضاء خمس سنوات في خدمة حكومية لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة – ينبغي أن تقضي هذه المدة بأكملها في تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ، ومن ثم لا يعتد في هذا المقام بالمدة التي تقضي بتعليم الرياضة في جهة حكومية مثل مدارس التعليم الحر – لا يغير من ذلك ضم مدة التعليم الحر الى أقدمية الدرجة المعين فيه طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ مارس سنة ١٩٤٥ .

(طعن رقم ٧٦٨ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٨/٦/٣٠)

- ترقية فئة معلمي التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٣/٩ – مناطها أن يكون الموظف قد عين قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستوفى مدة الخمس سنوات المنصوص عليها في القرار قبل هذا التاريخ أيضا – ليس للموظف الذي لم يتم المدة قبل هذا التاريخ إلا مجرد أمل في الترقية .

(طعن رقم ١٥٤٨لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١٠/١)

- نقل مدرس أول الى وظيفة مفتش في التعليم الإعدادي – يعتبر بمثابة ترقية حقيقية وإن لم يصاحبه منح درجة مالية – أساس ذلك أن وظيفة المفتش أرقى في مدارج السلم الإداري من وظيفة مدرس أول – الندب في هذه الحالة له مدلوله الخاص وأحكامه المتميزة ولا ينصرف الى الندب المؤقت المنصوص عليه بقانون نظام موظفي الدولة .

(طعن رقم ٨١٩ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

- وضع قاعدة تقضي بالترقية بالاختيار الى الدرجة الرابعة لناظرات المدارس الابتدائية والثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانية المعينة بقرار وزاري والمقرر لناظراتها الدرجة الرابعة الفنية ممن أمضين المدة المقررة في الدرجة الخامسة – تحديد هذه المدارس بالقرار الوزاري رقم ٩٥٠٤ المؤرخ ٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ – عدم ورود اسم مدرسة إحدى الناظرات ضمن هذه المدارس – تخلف قاعدة الترقية بالاختيار في شأنها.

(طعن رقم ١٠٣٨ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/٤/١٥)

- **القاعدة التي قررتها وزارة التربية والتعليم بترقية حملة دبلوم معهد التربية العالي أو العالمية مع إجازة التدريس بالاختيار – القول بإخلالها بقاعدة المساواة مع حملة المؤهلات العالية – لا سند له .**

(طعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٢/٦)

- **صدور الترقية بالتطبيق للسلطة المطلقة المنصوص عليها بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٠/٥/١٧ – ترخص الإدارة في إجرائها بشرط عدم إساءة استعمال السلطة .**

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩)

❖ **ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :**

- **ترقية بعض موظفي الجامعات الى الدرجة الخامسة – اعتماد قرار لجنة شئون الموظفين الخاص بهذه الترقية من مدير الجامعة - اعتراض وزير التربي والتعليم على هذا القرار بوقفه ثم إلغائه استعمالا لسلطته الإشرافية التي تقتصر على التحقق من مراعاة تطبيق القانون لاستيفاء الأشكال والأوضاع التي قررها القانون دون بحث القرار من الجهة الموضوعية – سحب القرار الصادر بإلغاء قرار الترقية – أثره – عودة الحال الى ما كانت عليه فيصبح القرار الأصلي بالترقية قائما منذ تاريخ صدوره .**

(طعن رقم ٧٦ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

❖ **ترقية موظفي السكك الحديدية :**

- **لائحة العاملين بالهيئة القومية للسكك الحديدية – خلوها من أحكام تنظم ترقية العاملين بها – سريان أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .**

اعتد المشرع بالمجموعة النوعية المغلقة والمتميزة في كافة مجالات الوظيفية العامة ومنها الترقية – لا يرقى العامل إلا داخل المجموعة التي ينتهي إليها ومع استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترقية منها – قضاء المدد اللازمة لإجراء الترقية وجملتها والتي تبدأ من دخول هذه المجموعة – لا يتأتى ذلك إلا بالحصول على المؤهل اللازم لافتتاح العلاقة بهذه المجموعة واكتساب العامل للخبرة النوعية المتطلبة للوظيفة الأعلى في ذات المجموعة وهى التي تتمثل في مجموع البينية من درجات هذه المجموعة النوعية .

(طعن رقم ٢٢٦٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/١١)

- **المادتان ٥ ، ٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ بنظام العاملين بهيئات سكك حديد مصر ، والبريد ، والمواصلات السلكية واللاسلكية – نصها على أن العامل الذي يمضي في المرتبة التي كان يشغلها حتى ١٩٦٦/٧/١ المدد المبينة بالجدول الثاني المرافق لذلك القرار ينقل الى الدرجة الأعلى للدرجة المعادلة لمرتبته وتحدد أقدميته فيها من ١٩٦٦/٧/١ مع منح العاملين بالهيئة علاوة إضافة – هذا الحكم لا يحول دون إفادة العامل من حكم المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والذي طبقت أحكامه على العاملين بالهيئة بقرار رئيس الجمهورية المشار إليه – يترتب على ذلك أحقية العامل في منحه علاوة من علاوات الدرجة الأعلى وفقا لحكم المادة ٢٢ المشار إليها طالما توافرت**

فيه الشروط المطلوبة بالإضافة الى العلاوة الإضافية التي منحت لجميع العاملين بالهيئة .

(طعن رقم ٨٥٠ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٧٨/٦/٢٥)

- وضع قواعد خاصة لترقيات العاملين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية بطريق الامتحان – أعمال هذه القواعد جنبا الى جنب مع القواعد العامة للترقية بالاختيار وبالأقدمية – أساس ذلك .

(طعن رقم ١١٤١ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٣/٦/٣)

- الترقية باجتياز امتحان – قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ يقرران مبدأ الاستناد الى الامتحان في الترقية – قرار وزير المواصلات رقم ٢/٤٨٣ في ٢٥ من يوليو ١٩٦٢ الذي جعل لاجتياز الامتحان أثره الحاسم في الترقية يفترض بحسب روحه أن يمكن الموظف من أداء هذا الامتحان عند النظر في الترقية – عدم تمكين الموظف من أداء الامتحان قبل النظر في ترقيته – تركه في الترقية لهذا السبب مخالف للقانون – أثر ذلك .

(طعن رقم ١٢٠٤ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧١/٤/٢٥)

- قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وإنما يقرران قاعدة اصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التي تستوجب إجراء امتحانات أو التي تحدد بقرار من وزير المواصلات – اللائحة لم تضع قيود على السلطة التقديرية للوزير في تحديد نوع هذه الوظائف – تعميم نظام الامتحان للوظائف الأعلى ليس من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأمية أو بالاختيار – هذه القواعد بعد تعميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الأحوال لا تستلزم إجراء امتحان .

(طعن رقم ١٢٦٧ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٠/١١/٢٢)

- الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية – القواعد التي تنظم شئون موظفيها – اختصاص مدير عام الهيئة ومجلس إدارتها بالهيمنة عليها وتصريف أمور موظفيه تحت إشراف وزير المواصلات – انعقاد سلطة ترقية الموظفين بالأقدمية لغاية الدرجة الرابعة للمدير العام وبالاختيار والأقدمية لمجلس الإدارة وموافقة الوزير فيما فوق ذلك – اختلاف دور لجنة شئون الموظفين في الهيئة عن دورها في وزارات الحكومة ومصالحها الأخرى – عدم سريان حكم المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية – قيام حكمها على أساس تشريعي يتنافى مع انعدام الصلة المباشرة بين الوزير ومجلس الإدارة ولجنة شئون الموظفين بالهيئة – قيام مدير الهيئة بعرض توصياتها فيما يعرضه من أمور تدخل في اختصاص مجلس الإدارة – سكوت مجلس الإدارة أو عدم اعتراضه دون سبب على ما أبدت فيه اللجنة رأيا لا يستفاد منه قرار ضمني بالموافقة طبقا لنص المادة ٢٨ من قانون موظفي الدولة- أساس ذلك .

(طعن رقم ٢٢٧ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦١/٥/٢٠)

- القيد التي وضعها قانون نظام موظفي الدولة على سلطة الإدارة في إجراء الترقيات – الخروج على بعض هذه القيود بالنسبة لطوائف من موظفي مصلحة السكك الحديدية تطبيقا للقانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤ .

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

- الكادرات الخاصة ببعض طوائف المستخدمين بمصلحة السكة الحديد – مناط الترقية بين لمستخدمين الخاضعين لهذه الكادرات هو الأقدمية الفعلية دون اعتداد بالأقدمية الاعتبارية – قرار مجلس الوزراء ١٩٤٥/١٢/١٦ .

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

❖ الفتــاوى :

- وظيفة مدير عام يلزم الترقية إليها أن يتدرج العامل بالترقية في المجموعة التي ينتمي إليها حتى يصل لى قمة هذه المجموعة و هى الدرجة الأولى ولا يرقى الى وظيفة مدير عام إلا باستيفاء شروط هذه الترقية وهى قضاء مدة خبرة في المجموعة التي ينتمي إليها عند الترقية تساوي مجموع مدة الخبرة البينية بدء من درجة بداية التعيين في هذه المجموعة وكذلك قضاء مدة خبرة بينية من الدرجة الأولى الى درجة مدير عام وأن تكون هذه المدد تالية للحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة المراد الترقية إليها والمعامل به إذ أن العبرة بالوضع الوظيفي للعامل عند الترقية وبالدرجة التي شغلها وقت الترشيح للوظيفة الأعلى وليس الدرجة التي يرقى إليها – الترقيات وفقا لأحكام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر تقوم على أساس موضوعي هو جوهر ترتيب وتوصيف الوظائف على غرار أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(ملف رقم ٧٠١/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٢/٣)

❖ ترقية مهندسو الرى والمباني :

- قيام قرار الأشغال في ١٩٤٨/٦/١٠ على أساس أن التعيين في الوظائف هو الأساس في الترقيات الى ما يعلوها من وظائف دون الاعتداد بالأقدمية في الدرجة المالية – تعارض هذه القاعدة مع تعليمات المالية رقم ٣٠ لسنة ١٩٢٤ والقواعد التي أقرها مجلس الوزراء في ١٩٥٠/٥/١٧ وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – صدور القانون ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ لتصحيح ضوابط الترقي بين مهندسي الرى والمباني بوزارة الأشغال العمومية – قيامه على أساس القواعد المنصوص عليها بقرار ١٩٤٨/٦/١٠ – القصد من إصدار هذا القانون ربط الماضي بالحاضر في هذا الخصوص وإقرار ما تم من أوضاع لتكون أساسا لتطبيقه في مرحلته الأولى .

(طعن رقم ٩١١ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٩/١/٣)

- مهندس – ترقية الى مساعد مدير أعمال – القواعد المتبعة في ذلك طبقا للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ .

(طعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٣/١٦)

- القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٣ – الترقيات بالتلقيب الى وظائف الرى المختلفة .

(طعن رقم ٤٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/٢)

❖ ترقية العاملين بالهيئة القومية للبريد :

- المواد ١ ، ١٩ ، ٤٣ من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للبريد الصادر بقرار وزير المواصلات رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ .

إذا كانت اشتراطات شغل الوظيفة تتطلب خبرة متخصصة في مجال العمل اللازم لاكتسابها فإنه لا يعتد بمدة الخبرة النوعية إلا إذا كانت تالية للحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة ومعاملة ذوي الشأن بمقتضاه – مؤدى ذلك – لا يعتد بأية مدة سبق قضائها في مجموعة وظيفية مغايرة كما لا يكفي لأخذ المدة في الاعتبار مجرد كونها تالية للحصول على المؤهل إذا كان العامل لم يعامل بموجب هذا المؤهل – ويتحدد مناط الاعتداد بمدة الخبرة البيئية اللازمة لشغل الوظيفة طبقا لاشتراطات شغلها – أن تكون قد قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمي المتطلب لشغلها ، والمعاملة بمقتضاه وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تتم فيها الترقية – تطبيق .

(طعن رقم ٣٢٦٨ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٠/١٢/٣)

- **ترقية العاملين بهيئة البريد – ترقية العامل المعار بأخذ حكم الحاصل على أجازة بدون مرتب أثناء مدة الإعارة – لا يجوز ترقيته إلا مرة واحدة إبان الإعارة أو الأجازة طوال مدة خدمته وفي النسبة المحددة للترقية بالأقدمية – الترقية بالاختبار لا تجوز البتة.**

(طعن رقم ٢٣٤١ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٠/١)

- **لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ – كلا من المعار والحاصل على أجازة بدون مرتب طبقا لأحكام هذه اللائحة لا يجوز ترقيته خلال مدة الإعارة أو الأجازة مهما تعددت مراتها إلا في نسبة الأقدمية ولمرة واحدة – لا يجوز كذلك ترقية أى منهما سواء بالأقدمية أو بالاختيار خلال الستة أشهر التالية لعودته من الإعارة أو الأجازة .**

(طعن رقم ٦١٤ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٨/٢)

- **اشتراطات شغل وظائف الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية لوظائف التنمية الإدارية بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية – تتطلب خبرة متخصصة في مجال العمل – يتحدد مناط الاعتداد بمدة الخبرة البينية اللازمة لشغل الوظيفة طبقا لاشتراطات شغلها بأن تكون قد قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمي المتطلب لشغلها والمعاملة كذلك بمقتضاه وفي ذات المجموعة النوعية التي تتم الترقية من خلالها .**

(طعن رقم ٤١٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١١/٩)

❖ **ترقية الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء :**

- **وظائف الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي نظمها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ – هى وظائف تلقيبية مقسمة الى فئات تعلو بعضها في الأهمية وإن كانت في حدود الدرجة المالية الواحدة – أثر ذلك – تقلد الوظائف الأعلى في ذات الدرجة يعتبر ترقية – المستحقون لهذه الترقيات هم لهم أقدمية فعلية في وظائف الكادر المذكور فلا تكفي الأقدمية المجردة التي اصطحبها الموظف بنقله إليه في الكادر المتوسط – مثال .**

(طعن رقم ١٤١٩ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

- مصلحة الميكانيكا والكهرباء – الموظفون الفنيون بها – القاعدة التي قضت بها المحكمة الإدارية العليا في شأن وجوب اتباع معايير الترقية بالاختيار المقررة بقانون موظفي الدولة في شأنهم – عدم تعارضها مع قضاها السابق أن يكون التعيين في الوظائف التلقيبية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٦٣ الخاص بالأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمباني لوزارة الأشغال العمومية ، هو الأساس في الترقيات الى ما يعلوها من وظائف مستقبلا لهذا القانون ، إقرارا لما جرى عليه العمل من قبل الوزارة – أساس ذلك هو اختلاف الوضع القانوني للمتنازعين ، ذلك أن لجان شئون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في مرحلته الأولى اعتدت بالقرارات التلقيبية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها وأقرتها المحكمة العليا على ذلك ، في حين أن لجان شئون الموظفين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء في المنازعة الأخرى لم تتم عملها على أساس أى قرار تلقيبية سابقة ، بل وتتمسك الحكومة بعدم صدور أى قرارات في هذا الخصوص .

(طعنى رقمى ١٣٧٥ ، ١٣٧٦ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٢/٩)

- مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء – القواعد المتبعة في ترتيب أقدميتهم وترقيتهم بعد العمل بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

- مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء – ترتيب وظائفهم في الدرجات المالية وفقا للجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ – أثره – اعتبار أشغال الإدارة وظيفة في درجة معينة بأحد موظفي هذه الدرجة بمثابة ترقية لا مجرد تلقيب للوظائف – وجوب إتباع قواعد الترقية المقررة بقانون التوظف التي لم يستثنها القانون السالف الذكر .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

❖ ترقية العاملين بهيئة الكهرباء :

- المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام قانون العاملين المدنيين بالدولة – المادة ٤٠ من لائحة نظام العاملين بهيئة كهرباء الريف الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٠٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار رقم ١٢٤١ لسنة ١٩٨٤ – سريان أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومنها حكم المادة ٢/٦٩ على العاملين بهيئة كهرباء الريف – رهين بعدم وجود نص مماثل لتلك المادة بلائحة نظام العاملين بهذه الهيئة .

إذا كانت إباحة الترقية رغم تجاوز الأربع سنوات أمرا مقبولا في نطاق قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – استنادا الى أن حظر الترقية كما ورد بالمادة ٢/٦٩ قد ارتبط بالبند ثانيا فقط من حكم المادة المشار إليها .

بناء عليه – يخرج من هذا الحظر الأجازة التي تمنح لمرافقة الزوج – هذا المنطق لا يسري على حكم المادة ٤٠ من لائحة العاملين بهيئة كهرباء الريف – أساس ذلك أنها أرست مبدأ عاما لا يرتبط بنوع الأجازات دون نوع آخر فحظرت ترقية أى عامل جاوزت أجازته أيا كان نوعها أربع سنوات متصلة – كما أوجبت عند عودته من الأجازة وضع عدد من العاملين

أمامه في كشف الأقدمية مماثل للعدد الذي كان يسبقه عند انتهاء المدة أو جميع الشاغلين لدرجة وظيفته عند عودته أيهما أقل – مقتضى ذلك – لا وجه للتمسك بما ورد بنص المادة ٢/٦٩ من قانون نظام العاملين بحسبانه ذو الشريعة العامة في شئون التوظيف – مادام المشرع قد أعاد تنظيم شئون العاملين بهيئة كهرباء الريف تنظيما خاصا يختلف عن الحكم الوارد في المادة ٢/٦٩ المشار إليها بما يحجب عنهم حكمها وتمنعه من التطبيق على حالاتهم – من ثم لا يسوغ ترقية العاملين بهيئة كهرباء الريف متى تجاوزت إعارتهم أو أجازاتهم الخاصة بدون مرتب أيا كان نوعها الأربع سنوات متصلة – تطبيق .

(طعن رقم ٦٠٠٣ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/١/٢٢)

- لائحة العاملين بهيئة كهرباء مصر – لم تربط بين استحقاق العلاوة والترقية وبين مباشرة العمل فعلا – لا يجوز استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة أو الترقية عند استيفاء شروط الاستحقاق .

(طعن رقم ٢٨٠٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٩)

- أجاز القانون استثناء الإعلان عن الوظائف الخالية وشغلها عن طريق التعيين أو إعادة التعيين- عدم تقدم أحد من الخارج – اقتصار القرار على موظفي الجهة الإدارية الشاغلين للفئة الأدنى يعتبر قرار ترقية – وجوب التقيد بالقواعد الخاصة بالترقية .

(طعون أرقام ٧٣٥ ، ٧٣٦ ، ٧٣٧ ، ٧٥٧ ، ٧٥٨ ، ٧٥٩ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

❖ ترقية العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية :

- الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية – لائحة العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٢ – انطوت اللائحة على أحكام الترقية بالاختيار بما يمشى والقواعد العامة التي تسري على العاملين المدنيين بالدولة وفق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ويتواءم وما أطرد عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من عدم جواز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير يفوقه في مضمار الكفاية .

(طعن رقم ٢٢١٩ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٠/٢٩)

- المادتين ٣١ ، ٤٤ من لائحة العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية الصادر بها قرار وزير النقل والمواصلات رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٢ مفادها – الأصل في الترقية بالاختيار الحصول على تقريرين بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في العام السابق مباشرة عليهما .

(طعن رقم ٣٦٣٠ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩١/٥/٢٦)

- لا وجه للقول بوجوب وقف الترقيات من تاريخ حلول موعد إجراء تقارير الكفاية حتى تاريخ الانتهاء من اعتمادها من لجنة شئون العاملين لانتفاء السند القانوني الذي يسوغ له قف إجراء الترقيات خلال تلك المدة – اختيار الموظف الملائم لإجراء الترقية هو من الملائمات المتروكة لجهة الإدارة فلا تعقيب عليها في هذا الشأن فضلا عن الإيقاف قد يتعارض مع صالح العمل وحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ومادام أن العاملين جميعهم خضعوا في هذا الصدد دون ما تفرقة لقاعدة واحدة تم على مقتضاها الرجوع في شأنهم الى التقارير السابقة على الترقية .

(طعن رقم٢٩٩٧ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/١/١٤)

- **المادتان ٣١ ، ٤٤ من لائحة العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية الصادر بها قرار وزير النقل والمواصلات رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٢ – مفادها أن الأصل في الترقية بالاختيار الحصول على تقريرين بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين ، ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في العام السابق مباشرة على الترقية .**

(طعن رقم ٣٣٨ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/٤/٢٣)

❖ **ترقية رؤساء ونواب تحرير المجلات :**

- **الترقية الى الوظيفة الأعلى مباشرة للوظيفة المرقى منها – لا تجوز الترقية لوظيفة رئيس تحرير المجلة إلا من بين شاغلي وظيفة نائب رئيس التحرير بمراعاة الأقدمية والكفاءة ولا تجوز ترقية شغل وظيفة مدير التحرير لوظيفة رئيس التحرير بالتخطي لشاغلي وظيفة نائب رئيس التحرير – الترقية لوظيفة رئيس تحرير مجلة – لا يخضع لنظام تقدير الكفاية وإنما لنظام تقييم الأداء على أساس ما يبديه الرؤساء سنويا من بيانات تعتمد من مجلس الإدارة بملف خدمتهم .**

(طعن رقم ١٤٢٨ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٣/٤/٣)

❖ **ترقية العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون :**

- **اتحاد الإذاعة والتليفزيون – ترقية – أن كل قطاع من قطاعات ولا يزاحم العاملون فى كل قطاع من قطاعات الإذاعة والتليفزيون جدولا خاصا بالوظائف وموازنة مستقلة عن باقي القطاعات ولا يزاحم العاملون فى كل قطاع زملائهم فى القطاعات الأخرى فى الأقدمية والترقية .**

(الطعن رقم ٣٤٦٣ لسنة ٣٦ ق ع جلسة ١٩٩٨/١٢/١٢)

- **الترقية الى الوظائف الطبية باتحاد الإذاعة والتليفزيون لا تخضع للقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٦ بتنظيم المنشآت الطبية – تخضع للائحة العاملين بالاتحاد دون القانون المذكور – المادة ٤٣ من اللائحة المذكورة الصادرة في ١٩٨٤/٤/٣ بقرار من رئيس مجلس الأمناء رقم ٩٤ لسنة ١٩٨٤ – عدم جواز ترقية العامل المعار الى وظائف من درجة مدير عام فأعلى قبل مضى سنة على عودته من الإعارة – عدو جواز إعارة شاغلي تلك الوظائف قبل مضى سنة من تاريخ شغلها – سريان القاعدة القانونية بأثر فوري ومباشر من تاريخ العمل بها .**

(طعن رقم ٢٣٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٨٩/٥/٢١)

❖ **الفتــاوى :**

- **استظهرت الجمعية العمومية أن العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون ينظم شئون توظيفهم قانون خاص هو القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ٢٢٣ لسنة ١٩٨٩ ولائحة خاصة ولا يتقيدون بالنظم الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة ألا فيما لم ينظمه هذا القانون وتلك اللائحة ما دامت هذه النظم لا تتنافى مع أحكامها أو تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها ويشترط فيمن يرقى أن تكون مستوفيا شروط الوظيفة التي يرقى إليها وتكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى مباشرة فى ذات المجموعة النوعية ويراعى فى الترقية بالأقدمية عدم تخطى الأقدم إلى الأحدث دون سند قانوني وهى أقدمية يعتد فيها بتاريخ شغل الوظيفة وبالترتيب بين شاغلها بالنظر إلى تحصن المركز القانوني للعامل فى هذه الأقدمية تاريخا وترتيبا ولا يحول دون**

الترقية إيفاد العامل فى بعثة أو منحة للدراسة آو منحة إجازة دراسية باجر أو دون اجر طبقا للقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له إذ تحسب مدة الدراسة التي يمضيها الموظف فى الإجازة الدراسية أو المنحة ضمن مدة خدمته الكلية يتعين مراعاتها عند الترقية إذا توافرت فى شانه شروطها كما ر يجوز تأجيل ترقية العامل بسبب حصوله على إجازة خاصة بدون مرتب إذا كانت مدة الإجازة لم تتجاوز خمس سنوات متصلة . بتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة ولما كان الطبيب/....... سابقا فى ترتيب الأقدمية على زميله / ....فى قرار تكليفهما بالدرجة الثالثة اعتبارا من ١٩٨٠/٣/١ ونقل بحالته إلى صندوق الرعاية الطبية بالأمانة العامة لاتحاد الإذاعة والتليفزيون وخاصة من حيث الأقدمية تاريخا وترتيبا واكتسب مركزا قانونيا لا يجوز المساس به من ناحية أقدمية فى الدرجة الثالثة بالمجموعة النوعية لوظائف الطب البشرى اعتبارا من ١٩٨١/٣/١حيث أرجعت أقدمية هذه إلى ١٩٨٠/٣/١ بعد ضم سنة الامتياز وكان منحه إجازة دراسية بمرتب اعتبارا من ١٩٩١/١/١ إلى ١٩٩٥/١٢/٣١ للحصول على درجة الزمالة من جامعة لندن وكذا منحه بدون مرتب اعتبارا من ١٩٩٦/١/١ إلي ١٩٩٧/٢/١ لا يحولان دون ترقيته عند استيفائه شروط هذه الترقية وهو ما لم تنكره عليه جهة الإدارة التي لم يسبق لها إصدار قرارا بإعادة ترتيب أقدمية تلك الأمر الذي يعنى انه يستحق الترقية إلى الدرجة الثانية اعتبارا من ١٩٩٢/١٠/١٣ تاريخ ترقية زميله الأحدث منه قانونا فى الدرجة السابقة مما يقتضي إرجاع أقدمية فيها إلى هذا التاريخ بالنظر إلى ترقيته إليها فى ١٩٩٣/١٢/٢٢وبالتالى يستحق الترقية إلى الدرجة الأولى بالرفع اعتبارا من ١٩٩٩/١/١ أسوة بزميلة المشار إليه وهو ما يتم من خلال البت فى تظلمه وفقا للقانون وخاصة من حيث مدى قبوله شكلا .

(فتوى رقم ٣٧٦ بتاريخ ٢٠٠١/٦/٢٣ ملف رقم ٩٩٣/٣/٨٦)

❖ ترقية العاملين بالهيئة العامة للتأمين والمعاشات :

- الهيئة العامة للتأمين والمعاشات – إنشاء مناطق تأمينية بالمحافظات – الترقية بالاختيار لوظائف مديري المناطق – اشتراط أن يكون العامل قد قبل القيام بأعمال مدير لمنطقة طبقا للإعلان الصادر من الهيئة وأن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق – مخالفة هذه الشروط للقانون .

(طعن رقم ١٧٠٨ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٤/٥/١٣)

❖ ترقية العاملين بالبنك المركزي :

- القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن البنط المركزي المصري والجهاز المصرفي ولائحته التنفيذية (المادة الأولى منها)

المقصود من العبارة الواردة في الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من لائحة نظام العاملين بالبنك المركزي أن كل إدارة داخل المجموعة الوظيفية الواحدة تعتبر وحدة مستقلة بوظائفها على أن يكون مجال إعمال ذلك لاستقلال مقتصرا على عدم مزاحمة الإدارات المختلفة بعضها البعض في الترقية داخل درجات هذه الإدارة – تستقل كل إدارة بوظائفها ودرجاتها واقتصار الترقية فيها على العاملين بهذه الإدارة وحدهم حتى آخر درجة الترقية والتي تنتهي عند

الدرجة الأولى – لا يتعدى هذا الاستقلال الى حالة الترقية الى وظائف مجموعة الإدارة العليا باعتبارها مجموعة مستقلة ومختلفة عن باقي المجموعات ومن ثم يتزاحم على الترقية الى وظائفها الى وظائف الدرجة الأولى بالإدارات المختلفة داخل المجموعة الوظيفية النوعية الواحدة التي تتوفر فيهم الشروط المقررة .

أساس ذلك – أن المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا هى مجموعة واحدة وأن التنافس على شغل وظائفها يكون من بين جميع شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية التخصصية الأدنى دون تحديد لمجموعة نوعية بذاتها و هذا كله مشروط بالضرورة بتوافر اشتراطات شغل الوظيفة الداخلة بالضرورة في مجموعة وظائف الإدارة العليا – ويرجع في ذلك الى بطاقة وصف هذه الوظيفة والمتضمنة واجباتها ومسئولياتها والتأهل العلمي اللازم لها – تطبيق .

(طعن رقم ٨٨٩ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٣/١٧)

❖ ترقية العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات :

- المواد ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ٧٨ من لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات الترقية لوظائف الفئة التي تعلو الفئة الثالثة تكون بالاختيار من بين العاملين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ، وبالنسبة لشاغلي الوظائف من الفئة الأولى وما يعلوها فإن كفايتهم تتحدد في ضوء ما ورد بملف خدمتهم وما يبديه رؤساؤهم – اختصت لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات العاملين الذين شارفت مدة خدمتهم على الانتهاء بميزة رفع فئتهم الوظيفية الى الفئة الأعلى مباشرة قبل الإحالة الى المعاش وذلك بقرار من مكتب الجهاز وبالشروط المنصوص عليها في المادة ٧٨ من اللائحة – تطبيق .

(طعن رقم ٤٣٩١ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٦/١٠)

- إجراء الترقية لوظيفة رئيس شعبة دون إجراء المقابلة الشخصية لمن تقرر عدم صلاحيتهم يبطل القرار ويستوجب إلغاؤه .

(طعن رقم ٦٩٤ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٣)

❖ ترقية العاملين بهيئة النقل العام :

- المادة ٢/٧٢ من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة الصادرة بقرارات مجلس إدارتها رقم ١٩ لسنة ١٩٨٨ .

يحظر ترقية – العامل في غير حالات الترقية لدرجات الوظائف العليا – الذي تجاوز مدة أجازته أربع سنوات وعند عودته من الأجازة تحدد أقدميته على أساس أن يوضع أمامه في ترتيب الأقدمية عدد من العاملين مماثلا للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل – تطبيق .

(طعن رقم ٦٩٦٢ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٦/١٧)

❖ ترقية العاملين بهيئة قناة السويس :

- المادة ٢٢ من لائحة العاملين بهيئة قناة السويس جعلت مناط الترقية في جميع الوظائف بالاختيار للكفاية دون التقيد بالأقدمية – لا يخرج هذا النص في مضمونه والأهداف الرامية إليه عن مضمون وأهداف الترقية في قوانين التوظف الأخرى ودون الإخلال لما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من عدم جواز تخطي

الأقدم بالأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ فإذا ما توافرت جميع الشروط اللازمة للترقية الى الوظيفة الأعلى وتساوى المرشحون في الكفاية ، يتعين صدقا و عدلا ترقية الأقدم وإلا تحولت السلطة التقديرية التي تترخص فيها الجهة الإدارية ، الترقية الى سلطة تحكمية توجهها الى تحقيق ما يشتهيه الهوى وتنحرف ذلك عن الغاية من الترقية الى الوظائف الأعلى .

(طعن رقم ٦٠٥ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٥/١٣)

❖ ترقية أعضاء الإدارات القانونية :

- إدارات قانونية – أعضاء – ترقية – وظيفة محام ممتاز ومدير إدارة قانونية – شرطها – المادة ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ – تسكين أعضاء الإدارة القانونية على الوظائف الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ رهن بالانتهاء من الهياكل التنظيمية والوظيفية للإدارة القانونية بما يستلزمه ذلك من توصيف الوظائف وترتيبها ووضع بطاقات خاصة بكل وظيفة وصدور القرار اللازم بالاعتماد من السلطة المختصة وإنشاء الدرجات لتمويل هذه الوظائف – التعيين في وظائف الإدارات القانونية في درجة محام ممتاز ومدير إدارة قانونية – يكون بطريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة عند استيفاء مدد القيد المقررة على أساس مرتبة الكفاية مع مراعاة الأقدمية بين المشرحين عند التساوي في الكفاية – غير أنه إذا كان التعيين نقلا فإنه لا يجوز لعضو الإدارة القانونية المنقول أن يسبق زملاءه في الإدارة القانونية المنقول إليها – تطبيق .

(طعن رقم٦١٠٦ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٣/٢٤)

- يشترط لترقية شاغل وظيفة محام ممتاز من الدرجة الثانية الى وظيفة مدير إدارة قانونية من الدرجة الأولى أن يكون قد مضى على قيده بجدول المحامين أمام محكمة النقض سنتان أو القيد أمام محكمة الاستئناف وانقضاء أربع عشر سنة على الاشتغال بالمحاماة وأن تجرى المفاضلة بحسب ترتيب الأقدمية في الوظيفة السابقة على أساس مرتبة الكفاية – لا يجوز اعتماد الهيكل الوظيفي للإدارة القانونية وتسكين الأعضاء على وظائفها وفوات المدة القانونية المقررة لسحب وإلغاء القرارات الإدارية – لا يجوز الطعن في قرار التسكين بعد أن تحصنت المراكز القانونية التي شملها – تطبيق .

(طعن رقم ١٠٥٩ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٨/٣٠)

- القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها .

يتعين التقيد بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية فيما يتعلق بوظائف الإدارات القانونية وعلى الجهات المختصة بإعداد الهياكل الوظيفية وجداول التوصيف الخاصة بالإدارات القانونية واعتماد ها أن تتفيأ أحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه وتترسم حدوده وشروطه .

إلا أنه إلزام عليها بمقتضى هذا القانون أن تضع أعضاء الإدارات القانونية على تلك الوظائف بمجرد اعتماد الهياكل الوظيفية الخاصة بها بل لها في إطار ما تمليه حاجة المرفق وما تتيحه

موازنتها أن تختار الوقت المناسب لذلك بقرار تصدره بمراعاة الشروط والضوابط سالفة البيان فإذا ما اختارت الوقت الملائم للتعيين أن التسكين في وظيفة معينة مراعية الاشتراطات القانونية الواجبة فإن قرارها في هذا الشأن يكون هو المصدر القانوني المنشئ للمحضر في الوظيفة ويتحدد فيها المركز القانوني لعضو الشئون القانونية من حيث الأقدمية والترقية الى الوظيفة الأعلى – تطبيق .

(طعن رقم ٦٠٧ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٥/٦)

- المواد ١ ، ١٣ ، ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية .

يشترط لترقية شاغلي وظيفة محامي ممتاز من الدرجة الثانية الى وظيفة مدير إدارة قانونية من الدرجة الأولى أن يكون قد مضى على قيده بجدول المحامين أمام محكمة النقض سنتان أو القيد أمام محكمة الاستئناف وانقضاء أربع عشر سنة على الاشتغال بالمحاماة – تجرى المفاضلة بحسب ترتيب الأقدمية في الوظيفة السابقة على الترقية .

(طعن رقم ٦٠٧ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٥/٦)

- المواد ١١ ، ١٣ ، ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية .

يشترط لترقية شاغلي وظيفة محامي ممتاز من الدرجة الثانية الى وظيفة مدير إدارة قانونية من الدرجة الأولى أن يكون قد مضى على قيده بجدول المحامين أمام محكمة النقض سنتان أو القيد أمام محكمة الاستئناف وانقضاء أربع عشر سنة على الاشتغال بالمحاماة – تجرى المفاضلة بحسب ترتيب الأقدمية في الوظيفة السابقة على الترقية .

(طعن رقم ١٨٠٠ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/١/١٤)

- المادة ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية .

يعيب قرار الترقية بسبب تخلف شرط المدة البينية يبطل القرار ولا يعدمه ، مادام العامل لم يكن له دخل فيها ولم ترتكب ثمة غش أو تدليس – قرار الترقية المشوب بهذا العيب – يتحصن بمضى المدة فلا يجوز سحبه أو إلغاؤه انصياعا لدواعي المصلحة العامة والتي لا تستقيم موجباتها إلا باستقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرارات المعيبة ، بعد فوات المواعيد المقررة لسحبها – بغية الحفاظ على المراكز القانونية التي استقرت لذوي الشأن والنأى بها عن الزعزعة والاضطراب – إعمالا لمبدأ دون سير المرفق العام بانتظام واضطراد – تطبيق .

(طعن رقم ١٧٨٨ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٠/١٢/٣١)

❖ الفتـــاوى :

- استظهار الجمعية العمومية أن المشرع أخذ فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام ترتيب وتوصيف الوظائف وقوامه تقسيم وترتيب الوظائف بحسب واجباتها ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها فى شاغلها وربط بين هذه الوظائف بدرجات مالية تتدرج صعودا كلما زادت سلطات واختصاصات الوظيفة وأهميتها ويتضمن ذلك كله بطاقة وصف الوظيفة .
وتطلب ذلك لصعود العامل درجات السلم الوظيفي بترقيته من وظيفته إلى وظيفة فى درجة أعلي قضاء مدة بينية معينة فى وظيفة الدرجة الأدنى يفترض بقضائها اكتساب العامل الخبرة اللازمة التي تؤهله للترقية لشغل الوظيفة الأعلى . فهذا جوهر الترقية وقوامها وأهم ما يميزها عن غيرها فى شغل الوظائف .

وأنشأ المشرع بموجب القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة و شركات القطاع العام إدارات قانونية ناط بشاغلي الوظائف الفنية بها اختصاصات مزدوجة ينهضون بجانب منها فى جهات عملهم كمباشرة التحقيقات والإفتاء وإعداد مشروعات العقود وغير ذلك مما نصت عليه المادة (١) من هذا القانون ويمارسون الجانب الآخر من الاختصاصات التي عهدت بها هذه المادة إليهم أمام المحاكم وهيئات التحكيم والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي والتي يلزم لها القيد بجداول نقابة المحامين طبقا لما يشترطه قانون المحاماة فى هذا الشأن .
ومن ثم هذا المنطق ربطت المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه بين شغل وظائف مديري وأعضاء الإدارات القانونية والقيد بجداول نقابة المحامين أو الاشتغال بالمحاماة للمدد التي حددتها هذه المادة . وقضى المشرع فى هذا القانون بان الإدارات القانونية أجهزة معاونة للجهات المنشأة بها واعتبر أعضائها من العاملين بهذه الجهات وبموجب القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ استبدل بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إلية الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام على حسب الأحوال و عادل و ظائف الإدارات القانونية بدرجات الجدول الجديد . وأوضحت الأعمال التحضيرية للقانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ المشار إليه وحسبما جاء بمضبطة الجلسة العشرين لمجلس الشعب المعقودة فى ١٤ يناير سنة ١٩٨٦ أن الهدف أساسا هو المساواة الكاملة بين العاملين فى الإدارات القانونية وزملائهم العاملين فى نفس الموقع ".
ولم ينظم قانون الإدارات القانونية المشار إلية شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية على نحو يجعلهم أصحاب كادر خاص ينتظم كل شئونهم الوظيفية أو معظمها فلم تكمل عدة مواده الثلاثين مادة وانصب محور تركيزه على كفالة الاستقلال لشاغلي وظائف مديري وأعضاء الإدارات القانونية فى ممارسة مهام وظائفهم فانشأ إدارة للتفتيش على أعمالهم وناط بها تقدير كفايتهم وأنشأ بكل وزارة لجنة للنظر فى شئونهم وأنشأ بوزارة العدل لجنة لشئون الإدارات القانونية جميعها وناط بها وضع القواعد المتعلقة بشئونهم الوظيفية بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون . وبنص جلى العبارة استلزم المشرع فى المادة ١٢ من قانون الإدارات القانونية المشار إليه فيمن يعين فى إحدى وظائف الإدارات القانونية أن يتوافر فيه الشروط المقررة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وأن يكون مقيدا بجدول المحامين المشتغلين المدد التي حددتها المادة (١٣) من هذا القانون واستعمل فى ذلك حرف العطف (و) الذي يفيد مطلق الجمع بما مؤداه ولازمه أن يتوافر فى عضو الإدارة القانونية عند تعيينه تعيينا متضمنا ترقية الشروط المقررة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة المخاطب بها العاملون فى الجهة المنشأة بها الإدارة القانونية وأن يكون مقيدا بجدول المحامين المشتغلين بنقابة المحامين المدد التي تحددها المادة (١٣) من هذا القانون . وفى إفصاح جهير واضح العبارة وقاطع الدلالة أوجب المشرع فى المادة ٢٤ من قانون الإدارات القانونية المشار إليه اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون من شئون أعضاء الإدارات القانونية إلى الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال وكذا اللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأ بها فى الإدارات القانونية ومن ثم فلا مناص من الانصياع لما قضى به المشرع على هذا النحو وعدم جواز الانقطاع عنه بصفة مطلقة

(فى شئون أعضاء الإدارات القانونية)عن الأحكام العامة التي تسرى على العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية بمقولة أن لأعضاء الإدارات القانونية قانونهم الخاص الذي يسرى وحده دون غيره عليهم لما فى هذا القول من تعارض مع حكم المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه وتعطيل لتطبيقه .
ومؤدى ذلك القول بانطباق الأحكام التي تسرى على العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية على مديري وأعضاء الإدارة القانونية بهذه الجهة طالما أن قانون الإدارات القانونية ورد خلوا منها ولا يتعارض أو تتصادم مع أحكامه أو مقصودة من كل ذلك ومن استقراء الأحكام السارية على أعضاء الإدارات القانونية تبين للجمعية العمومية أن أداءهم الوظيفي يجمع بين أمرين : الأمر الأول : يتعلق بارتباطهم الوظيفي بالجهة الإدارية التي عينوا بها ويعملون بها وتربطهم بها علاقة العمل التي يندرجون فيها تحت الإشراف الوظيفي والإداري لهذه الجهة . وهم فى هذا الأمر يسرى عليهم ما يسرى على العاملين بهذه الجهة من أوضاع وأحكام لائحة ونظم توظف وعماله وإشراف كل ذلك بالقدر الذي يتلاءم وليتنافر مع ما تستلزمه أوضاع الأمر الثاني . والأمر الثاني: أنهم بالجهات التي يعملون بها يمارسون مهنة المحاماة لها الأمر الذي يوجب انطباق أحكام نظم المحاماة أمام المحاكم عليهم فيما يؤدونه من مرافعة لجهات عملهم كما يمارسون الأعمال القانونية الأخرى لجهة عملهم من تحقيقات ومراجعة عقود وبيان الأحكام القانون مما يتصل بعملهم كمحامين ويربط بين نشاطهم فى الشأن القانوني والنشاط الذي قد يؤول إلى أنزعه تنظرها المحاكم .
وكل ذلك يوجب فى عملهم قدرا من استقلال فى النظر والبحث واستخلاص حكم القانون وبيانه الآمر الذي نظمه قانون الإدارات القانونية وهم يجمعهم بين هذين الآمرين أنهم يخضعون لحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظم علاقات العمل التي يخضعون لها مع نظام أعضاء الإدارات القانونية وذلك كله فيما لا يتنافر من الأحكام مع بعضها البعض – تبينت الجمعية العمومية أنة سبق للمحكمة الإدارية العليا أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢٢ من مايو سنة ١٩٨٨ (طعن رقم ١٩١٧ لسنة ٣٠ القضائية) إلى انه مادام قد تخلف فى حق كل من المدعية والمطعون فى ترقيته أحد شروط الترقية إلى وظيفة مدير إدارة الشئون القانونية وهو قضاء مدة بينية قدرها ست سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة طبقا لما تشترطه بطاقة وصف هذه الوظيفة فمن ثم يكون ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه من إلغاء القرار المطعون فيه إلغاء مجردا متفقا وحكم القانون - كما تبينت الجمعية العمومية انه سبق لها إن انتهت بجلستها المنعقدة فى فتواها ملف رقم ٤١٣/٣/٨٦ إلى آن المشرع سواء فى قانون العاملين المدنيين بالدولة أو فى قانون الإدارات القانونية وضع سلما وظيفيا للفئات والوظائف ولم يجز شغل إحدى الفئات أو الوظائف التي تسبقها مباشرة وقد نص على ذلك صراحة فى المادة (١٤) من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وفى المادة (١٥) من القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ بل اتخذ من هذا الحكم منهاجا وركنا أساسيا فى النظام الذي تضمنه القانون الأخير إذ أوجب بقاء العامل مدة محدودة فى الوظيفة التي يشغلها حتى يصلح للوظيفة الأعلى منها ومن ثم فانه لا يجوز تعيين العامل فى وظيفة أعلى من الوظيفة التالية للوظيفة التي يشغلها مباشرة لتعارض ذلك مع النظام القانوني للوظائف فى كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الإدارات القانونية .

ولا وجه للخلط فى هذا الصد بين الترقية والتعيين لأن الترقية إنما تصدق على تقلد العمل لوظيفة أعلى فى مدرج السلم الوظيفي الذي ينخرط فيه أما التعيين المبتدأ فهو دخول العامل الخدمة الأول مرة . كما انتهت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٧/١/٧ فى فتواها ملف رقم (٣٥٨/٦/٨٦) إلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه قد جاء خاليا من بيان الإجراءات التي تتبع فى حالة التعيين من الخارج . وإذ أحال هذا القانون فى المادة (٢٤) منه إلى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد به نص وكان هذا القانون الأخير قد استلزم الإعلان عن الوظائف الخالية وناط بالسلطة المختصة تحديد الوظائف التي تشغل عن طريق الامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان ومن ثم فانه يتعين اتباع الإجراءات المحددة بالقانون المحال إليه عند شغل الوظائف الخالية وإجراء الامتحان فى الأحوال المقررة . وانتهت الجمعية العمومية أيضا بجلستها المنعقدتين ١٩٩٥/١٠/٤ وفى ١٩٨٦/٣/٢٠ فى فتواها ملف رقم ٨٩٨/٣/٨٦ وفتواها ملف رقم ٤٩٨/٤/٨٦ إلى حكم المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه والذي يقضى باحتفاظ العامل باجرة السابق فى وظيفته السابقة متى كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها العامل ولا يتجاوزه يسرى على أعضاء الإدارات القانونية باعتباره مكملا للأحكام التي تضمنه القانون المنظم لشئونهم الوظيفية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ . كما سبق للجمعية العمومية أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٤/١٢/٢١ فى فتوا ها ملف رقم ٤٦٥/٦/٨٦ إلى احتساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية أو مدة التكليف بالخدمة العامة فى أقدمية عضو الإدارة القانونية حيثما يكون لهذا الحساب مفاد يسمح به النظام القانوني لهؤلاء ولا يتعارض معه أو يكون له أثر عملي لا يتناقض مع هذا النظام . ثم انتهت الجمعية العمومية أخيرا بجلستها المنعقدة فى ٢١ مايو سنة ١٩٩٧الى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية بركيزة من أن المشرع لم يختص أعضاء الإدارات القانونية بجدول م إلى مستقل على النحو يجعلهم من ذوى الكادران الخاصة بما يحول دون استفادتهم من العلاوة التشجيعية المقررة لغيرهم من العاملين بالجهات التي يعملون بها وعملا بما قضى به المشرع فى المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه من وجوب اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون من شئون أعضاء الإدارات القانونية إلى الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام حسب الأحوال وكذا اللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية – الحاصل أن مديري وأعضاء الإدارات القانونية تربطهم بجهات عملهم المنشأة بها الإدارات القانونية علاقة وظيفية يعتر بها ما يعتري العلاقة الوظيفية لغيرهم من العاملين بهذه الجهة وتخضع لما يخضع له من الأحكام فيما عدا ما يقرره قانون الإدارات القانونية المشار إليه . وقد وردت أحكام هذا القانون وقرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ بلائحة قواعد تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة وأعضاء الإدارات القانونية خلوا من اشتراط مدد بينية معينة فى حالة الترقية من وظيفة أدنى إلى وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى من وظائف الإدارات القانونية بينما استلزم ذلك نظام العاملين المدنيين بالدولة واشترط للترقية إلى وظيفة أعلى درجة من الوظيفة التي يشغلها العامل قضاء مدة بينية معينة طبقا لما تشترطه بطاقة الوصف فى وظيفة من الدرجة الأدنى وليس من تعارض بين هذا الاشتراط ولا يغنى عنه ما نصت عليه المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إلية بل أن هذا الاشتراط هو جوهر ما تقوم عليه الترقية وتستلزمه – استخلصت

الجمعيـة العموميـة ممـا تقدم جميعـه إلـي انـه لـيس مـن ريـب فـى مـديري وأعضـاء الإدارات القانونية من العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية وتربطهم بهذه الجهات (كما هو الشأن بالنسبة لغيرهم من العاملين بها) علاقة وظيفية تنشا بصدور قرار التعيين الذي تتحدد بصدوره أقدمية العامل وتبدأ به آثار هذه العلاقة عدا ما كان مرتبطا باستلام العمل والنهوض بواجبات الوظيفة . وتنبسط على هذه العلاقة (فيما عدا نظمه صراحة قانون الإدارات القانونية المشار إلية أو يتعارض مع الاستقلال المقصود لهم) سائر الأحكام التي تنظم العلاقة الوظيفية التي يخضع لها سائر العاملين بالجهات المنشأ بها الإدارات القانونية . وقد يشغل عضو الإدارة القانونية وظيفته عن طريق التعيين المبتدأ أو عن طريق التعيين الذي يتضمن ترقية . ولكل منهما قواعده وضوابطه وأحكامه وإجراءاته فيسرى على قواعد وأحكام التعيين ويسرى على الثاني قواعد وأحكام الترقية – غنى عن البيان أن مجرد القيد بجداول نقابة المحامين أو انقضاء مدد معينة عليه أو على الاشتغال بالمحاماة لا ينشئ بذاته العلاقة الوظيفية وبما تثمره من أقدمية على نحو يعكس أثره عند شغل هذه الوظائف عن طريق الترقية . والحاصل أن مدد القيد والاشتعال بالمحاماة التي اشترطتها المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إلية لشغل وظائف الإدارات القانونية هي شرط أساسي تأهيلي يلزم توافره لشغل هذه الوظائف سواء عن طريق الترقية أو الندب ولا يغنى توافره عن ضرورة توافر الضوابط والشروط الخاصة بكل من الطرق المختلفة لشغل الوظائف كذلك التي تتعلق باشتراط قضاء مدة معينة فى الدرجة الأدنى عند الترقية إلى وظيفة من الدرجة الأعلى . فمدد القيد التي تشترطها المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه تختلف فى طبيعتها ومجال وعلة أشترطها عن المدد البينية التي تشترط فى حالة شغل الوظيفة عن طريق الترقية فلكل منهما مجال فى التطبيق ويعالج وجها معينا بغير تنافر أو تعارض بينهما ومن ثم كان حقيقيا ضرورة الجمع بينهما فى حالة شغل وظائف الإدارات القانونية عن طريق الترقية – مؤدى ذلك : اشتراط توافر المدة البينية المقررة طبقا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ووفقـا لمـا تشـترطه بطاقـة الوصـف فـيمن يشـغل إحـدى الوظـائف الفنيـة بـالإدارات القانونية .

(فتوى رقم ٢٧٠ بتاريخ ١٩٩٨/٣/٩ ملف رقم ٥١٨/٦/٨٦)

❖ تطبيق قراري وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمي ٦١٦ و ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ على أعضاء الإدارات القانونية :

- استـظهرت الجمعيــة العموميــة أن المشــرع رعايــة منــه لاسـتقلال أعضــاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها وضمانا لجديتهم فى أداء أعمالهم أفرد تنظيما قانونيا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهم إذ عين على سبيل الحصر الوظائف الفنية التي يشغلها أعضاء الإدارات القانونية وحدد على نحو قاطع مسميات هذه الوظائف والدرجة المعادلة لكل وظيفة منها وشروط شغلها وذلـك بموجـب نصـوص أمـره فـى قـانون الإدارات القانونيـة المشـار إليـه ولاحظـت الجمعية العمومية – وعلى ما جرى به إفتاؤها – انه إذا كان قانون الإدارات القانونية سالف البيان من قوانين التوظيف الخاصة التي تسرى أحكامه فى خصوص النطاق الوظيفي المضروب له وإذ كان منطق التفسير يقبل استدعاء أحكام التوظف العامة فى النظام الخاص فيما لم يرد فيه حكم بخصوصه فان ذلك مشروط بالا يتضمن النظام

الخاص أحكاما تتعارض مع أحكام القانون العام أو تتنافى مع مقتضاها وتتنافر مع مفاد ها و من ثم فان قانون الإدارات القانونية يكون هو الأساس فى تنظيم شئون أعضاء ومديري الإدارات القانونية وبالتالي فلا يجوز كقاعدة عامة إهدار نصوص القانون المشار إليه باعتباره قانونا خاصا والرجوع إلى أحكام القانون العام فى كل ما فات القانون الخاص . من أحكام لما فى ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من اجله وضع القانون الخاص.

وينبنى على ذلك إن تنظيم القانون المشار إليه للوظائف الفنية التي يشغلها أعضاء الإدارات القانونية وتحديد مسمياتها والدرجة المعادلة لكل منها يقتضي عدم الرجوع الي نظم التوظف الأخرى فى هذا الشأن مما لا مناص معه من القول بعدم سريان أحكام قراري وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليهما على أعضاء الإدارات القانونية فضلا عن أن قواعد التدرج التشريعي لا تجيز مخالفة القانون بأداة تشريعية أدنى وذلك بغض النظر عن مدى اتفاق القرارين المشار إليهما مع أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الذي اعتنق معيارا موضوعيا فى ترتيب وتقييم الوظائف بحيث تكون الوظيفة وليست الدرجة المالية هي الأساس القانوني فى التعيين والترقية وكافة الأحكام المتعلقة بشئون الخدمة المدنية .

(فتوى رقم ٣٨٠ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١١ ملف رقم ١٠١٠/٣/٨٦)

- ❖ لا يجوز أعمال أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية قبل اعتماد الهيكل الوظيفى لأعضاء الإدارة القانونية :

- يطبق بشأن أعضاء الإدارات القانونية قواعد الترقيات الواردة بنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ طالما أن الهيكل الوظيفى لأعضاء الإدارات القانونية لم يعتمد بعد بحيث يسرى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ اعتبار من تاريخ اعتماد هذا الهيكل ويرجع ذلك الى أنه طالما أن الهيكل الوظيفى لأعضاء الإدارات القانونية لم يعتمد بعد فإن الاعتمادات اللازمة لترقياتهم فى الموازنة الخاصة بالجهات التى يعملون بها تكون مقسمة الى درجات مالية لا الى وظائف .

(الطعن رقم ٣٢٦٣ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٩/١٠/٣٠)

- ❖ الالتزام بمراعاة الشروط ولإجراءات والمسميات للوظائف المنصوص عليها فى قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ :

- مادة ١ ، ١٣ ، ٣٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية – الأساس فى تنظيم شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بحيث تنطبق عليهم أحكامه سواء كانت أقصر أو أقل منحا ومن تلك الواردة بالتشريعات السارية بشأن العاملين بالحكومة أو القطاع العام ، ومن ثم لا يجوز كقاعدة عامة إهدار نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ باعتباره قانونا خاصا والرجوع الى أحكام القانون العام فى كل ما فات القانون الخاص من أحكام لما فى ذلك من منافاة صريحة للغرض الذى من أجله وضع القانون الخاص ولئن كان إجراء الترقيات فى نطاق الوظائف المدرجة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ يتوقف على اعتماد هياكل وجداول توصيف تلك الوظائف فإنه ولئن كانت جهة الإدارة لم تعتمد الهياكل الوظيفية وجداول توصيف الوظائف بالهيئة الطاعنة

فإنه يتعين على الأخيرة وهى تجرى الترقيات فيما بين أعضاء الإدارات القانونية وفقا لقوانين التوظف العامة أن تراعى الشروط والإجراءات ومسميات الوظائف المنصوص عليها فى قانون الإدارات القانونية – تطبيق .

(الطعن رقم ٢١٤٥ لسنة ٣٣ق ع جلسة ١٩٩٨/١٠/٣١)

❖ ترقية موظفو مصلحة الجمارك :

- القرار رقم ٥٤٥ في ١٩٤٣/١٢/٢٩ – خلوه من نص يحظر الترقية في وظائف مصلحة الجمارك الى أكثر من درجة واحدة – هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع إليها ، حتى ولو كان الترفيع مسبوقا بامتحان مسابقة – المرسوم رقم ١٤٦٢ في ١٩٥٦/٤/٥ قطع كل شبهة في هذا الشأن .

(طعنى رقمى ٤ ، ١١ لسنة ٢ق جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

❖ ترقية موظفي مصلحة الأموال المقررة :

- الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ نصها على أن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الأموال المقررة وفقا للقواعد المنصوص عليه في المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يوليو سنة ١٩٥٤ – نص المادة الأولى من هذا المرسوم على سريان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على وظائف حددتها مصلحة الأموال المقررة – الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ المشار إليها تجيز أن تكون الترقية في بعض المصالح من بين الشاغلين لنوع الوظيفة المماثلة لها أو التالية لها في المسئولية – مقتضى النصوص السابقة أن الوظائف التي حددها المرسوم تعتبر متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية إليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلو ها في ترتيب المسئولية تطبيق – جمع الميزانية في السنة التي تمت فيها الترقية لوظائف الصيارف والوظائف الكتابية الأخرى في مجموعة واحدة – عدم جواز تخطي المدعى الذي يشغل الدرجة الخامسة في وظيفة مفتش صيارف في الترقية الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية .

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٨/٢/٢٥)

- نقل المدعى من وظيفة من الدرجة السادسة بمصلحة الأموال المقررة الى وظيفة من الدرجة ذاتها بوزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٢ – ترقيته الى الدرجة الخامسة الشخصية في الوزارة المذكورة اعتبارا من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ – صدور قرار ترقية من ترجع أقدميتهم في الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ وعدم شموله للمدعى – لا غبار على هذا القرار وأن عدلت أقدميته بعد ذلك بقرار صادر من مصلحة الأموال المقررة في ٦ يوليو سنة ١٩٥٧ وإرجاعها تنسيقا الى أول مايو سنة ١٩٤٦ – أساس ذلك تعديل الأقدمية كان بإجراء من المصلحة التي نقل منها وبغير طريق القضاء الذي كان يمكن أن يكسبه حجية عينية

(طعن رقم ١٧١٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

- الترقيات في مصلحة الأموال المقررة – تكون بحكم أهمية الوظائف طبقا لأحكام المرسوم الصادر في ٢٢ من يوليو سنة ١٩٥٤ الذي صارت به وظائف تلك المصلحة

متميزة فلا يرقى شاغل الوظيفة المقررة لها أو الوظيفة المماثلة لها أو تلك التي تتلوها في الأقدمية وفقا للترتيب الوارد بالمرسوم المشار إليه .

(طعن رقم ٦١٤ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

- صدور مرسوم بتحديد وظائف مصلحة الأموال المقررة التي تسري عليها أحكام المادة ٣/٤٠ من قانون نظام موظفي الدولة – مثال لتطبيق أحكام هذا المرسوم .

(طعن رقم ٧١٤ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٣/٨)

- سريان نص المادة ٤٠ من قانون الموظفين على موظفي مجلس بلدي الإسكندرية – صدور مرسوم باستثناء محصلي مصلحة الأموال المقررة من الأصل العام المقرر في تلك المادة باعتبارهم وحدة مستقلة في الترقية – عدم صدور مثل هذا المرسوم بالنسبة لمحصلي بلدية الإسكندرية – خضوعهم للأصل العام في تلك المادة .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٥/١١)

❖ ترقية موظفي وزارة الدفاع :

- المرشحين للترقية بالاختيار لوظيفة مدير عام بوزارة الدفاع هم شاغلوا الوظيفة الأدنى بحسب أقدميتهم فيها المقررة – وأنه لا يمنع إعادة ترقيتها – إجراء المفاضلة بينهم تتم على أساس الكفاية – لا يصح عند الترقي تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ .

(ملف رقم ٨٠٢/٣/٨٦ بتاريخ ١٩٩١/٤/٣)

❖ ترقية أفرد هيئة الشرطة :

- صدور قرار بترقية أحد أفراد هيئة الشرطة ترقية استثنائية اعتبارا من اليوم السابق على وفاته على سند من صريح نص الفقرة الثانية من المادة ٨٧ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ – لا مناص من الاعتداد بهذا القرار وإعمال مقتضاه دون أن ينتقض من ذلك القول بأن مثل هذه الترقية تنطوي على أثر رجعي مما لا يجوز أن يصدر به قرار إداري إلا أن يكون تنفيذا للقانون أو حكم قضائي

(فتوى ٨٣٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٢/٢)

❖ الفتــاوى :

- استظهار الجمعية العمومية أن المشروع فى القانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بعد أن جعل الاختيار هو الأصل فى الترقية إلى رتبة لواء على أن تسوى خدمته التأمينية وفقا لما قضت به المادة (١١٤) من القانون المشار إليه من قواعد مؤداها أن يحسب الراتب الذي يسوى به المعاش بعدد من الافتراضات غير الواقعية فيفترض انه رقى إلى رتبة اللواء ويفترض انه استحق من العلاوات ما يبلغ به سن الستين بحد أقصى قدره ثلاث علاوات كما يفترض أن مدة خدمته التي يحسب بها معاشه قد امتدت إلى سن الستين وكل هذه الأوضاع هي أوضاع اعتبارية غير فعلية قدرها المشرع لا من قبيل حساب الأمر الواقع ولكن من قبيل تعويض ضابط الشرطة الذي أنهيت خدمته لا بسبب يبرر إنهاءها ولكن لمجرد انه لم يرق إلى الرتبة التالية ترقية فعلية فصار سبب تركه الخدمة هو محض التفويت فى الترقية وذلك لاعتبارات رآها المشرع متعلقة بتعاقب الرتب وأوضاع الانضباط العسكري ثم عوض من ترك

الخدمة لمحض التخطي فى الترقية بان قدر له مدد الخدمة الاعتبارية سالفة الذكر خلاصة ذلك أن حساب الراتب ومدة الخدمة على أساس سن الستين إنما هو أسلوب حساب تعويضي لتارك الخدمة لا يفيد بقاءه فعلا حتى هذا السن ولا يفيد مدة خدمة فعلية ولا مدة اشتراك فعلية فى التأمينات و من ثم فأن اشتغاله بعمل أخر بعد تركه الخدمة مما يفيد فى استحقاق المعاش حتى البلوغ الفعلي لسن الستين هو أمر أخر يستحق بسبب عمل فعلى مؤدى واستحقاق فعلى للمعاش عنه ولا يعنى جمعا بين مدتين – الحاصل أن عدم اختباره للترقية لرتبة لواء يعتبر حاله من حالات انتهاء الخدمة يستحق معها من يحال إلى المعاش الحقوق التأمينية وفقا للتفصيل السابق و هو يستحقها استقلالا عما يستحق له من بعد عن عمل فعلى – لما كانت المادة (١٨) من القانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة١٩٧٥ المعدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنه ١٩٨٠تنص على أنه يستحق المعاش فى الحالات الآتية : ١- انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به ". وأن مقتضى هذا النص أن المشرع رتب على انتهاء خدمة المؤمن عليه استحقاقه للمعاش ببلوغه سن التقاعد وفقا لنظام توظفه المعامل به – الحاصل أن انتهاء خدمة المؤمن عليه طبيعيا سواء لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أو لبلوغه أقصى درجات السلم الوظيفي أو لعدم ترقيته إلى وظيفة أعلى تعتبر حالة من حالات استحقاق المعاش وفقا لنص المادة ١٨ سابق الإشارة إليها – بتطبيق ما تقدم على حالة المعروضة حالته المعروضة حالته فالحاصل أن خدمته انتهت بهيئة الشرطة لعدم اختياره للترقية إلى رتبه لواء وتم إحالته إلى المعاش وفقا لنص المادة ١٩ من قانون هيئة الشرطة و من ثم يكون قد توافرت فى حقه حاله من حالات استحقاق المعاش وفقا لنص المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعي ويكون ما قامت به إدارة التأمين والمعاشات بوزارة الداخلية من ربط معاش له عن مدة عمله بهيئة الشرطة متفقا وصحيح حكم القانون ومن حيث انه قد تم تعيينه بوزارة الحكم المحلى اعتبارا من ١٩٨٤/٨/٢ وانتهت خدمته بها بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢ لبلوغه السن القانونية للإحالة المعاش ومن ثم تسوى حقوقه التأمينية عن مدة عمله الأخير وفقا لما تنص به المادة ٤٠ من قانون التأمين الاجتماعي والتي تنظم كيفية تسويه الحقوق التأمينية لصاحب المعاش الذي يعود لعمل يخضعه لأحكام قانون التأمين الاجتماعي مرة أخرى – مؤدى ذلك : أحقيته فى حساب معاشه عن فترة عمله بالحكم المحلى دون إخلال بما قد ترتب له من مزايا تأمينية عن فترة عمله بالشرطة .

(فتوى رقم ٤٧٩ بتاريخ ١٩٩٨/٤/١٥ ملف رقم ٩٤٧/٣/٨٦)

❖ ترقية كتبة المحاكم ومحضريها :

- تأدية الامتحان كشرط لترقية كتبة المحاكم الى درجة أعلى – مقصور على أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة – انطلاقه بعد ذلك في الترقيات الى الدرجات الأعلى دون ما قيد من هذا القبيل – اجتياز المدعى المرحلة التي يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان كشرط للترقية – نقله بعد ذلك الى ديوان عام الوزارة ثم إعادته ثانية الى ذات المحكمة التي كان يعمل بها – لا يلزم له بعدئذ امتحان جديد عند الترقية .

(طعن رقم٨٣٣ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٦/١/١٦)

- **محضرو المحاكم - تعيينهم وترقيتهم- القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ بإصدار نظام القضاء – استلزامه تأدية امتحان في مواد معينة والنجاح فيه دون الأقدمية في الدرجة السابقة – أسبقية من جاز امتحانا في تاريخ أسبق بالنسبة لمن لا يحملون شهادات عليا – اعتداد الشارع بالامتحان عند الترقية .**

(طعن رقم ١٧٠١ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/٦/٢٤)

- **ترقية كتاب المحاكم الى الدرجتين الثامنة والسابعة – مشروطة بالنجاح في امتحان يعقد لهذا الغرض ويعفى منه حملة الشهادات العليا ، وذلك طبقا لحكم المادة ٥٣ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ – هذا الامتحان مفتوح لموظفي المحاكم من الدرجتين التاسعة والثامنة كافة فلا يقصر على إحداهما دون الأخرى حتى لو تضمن نص الإعلان عن الامتحان ذكر واحدة من هاتين الدرجتين وترك الأخرى – اساس ذلك واثره – ترك أحد الموظفين الذين تقاعسوا عن دخول الامتحان في الترقية – صحيح .**

(طعن رقم ٥٦٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

- **ترقية كتبة الأقسام المدنية ممن لا يحملون شهادات عليا منوطة بتأدية امتحان في مواد معينة والنجاح فيه – سريان هذا الشرط على ترقية من عين بالأقسام المدنية في أولى درجات التعيين أو في الدرجة التالية لها ولو كان التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى .**

(طعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

❖ **الترقية في وزارة المالية :**

- **جميع قطاعات (كوادر) ديوان عام وزارة المالية – تعتبر وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب – عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – هذه الكوادر الثلاثة تعد قطاعات داخل الديوان العام الذي يعتبر وحدة واحدة – الترقية بالاختيار – عدم جواز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير يفوق الأول في مضمار الكفاية .**

(طعن رقم ٢٦٥٤ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/٢٦)

- **قيام وزرة المالية في موازنتها بتقسيم الديوان العام الى ثلاثة كوادر قائمة بذواتها – مستقلة عن القطاعات الأخرى – لا يستند الى أساس سليم من القانون – أساس ذلك – أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد اشترط لإمكانية ذلك أن يكون لهذه القطاعات كيان ذاتي مستقل عن الوحدة (الوزارة) بحيث تعتبر وحدة بذاتها – الوضع الحالي لهذه الكوادر أنها تابعة لديوان عام الوزارة ، ومن ثم فإنها لا تعدو أن تكون قطاعات داخل الديوان العام الذي يعتبر وحدة واحدة – لا يمكن الاستناد الى صدور قانون الميزانية مقررا لكل كادر من الكوادر الثلاثة المشار إليها أقدمية مستقلة عن أقدمية العاملين بالكادرات الأخرى – لأنه لا يمكن لقانون الميزانية وهو قانون من حيث الشكل فقط أن يخالف الأحكام القانونية الواردة بقانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .**

(طعن رقم ٢٦٦٧ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/٢٨)

- اعتبار جميع قطاعات – كوادر – ديوان عام وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أساس ذلك .

(طعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٨/٢٤)

❖ ترقية العاملين بالمديريات في نطاق المحافظة :

- الأصل أن العاملين في كل مديرية في نطاق المحافظة يعتبرون وحدة واحدة فيما يتعلق بالأقدمية والترقية – وظائف مديري ووكلاء المديريات – خروجهم على هذا الأصل – تعتبر وظائفهم واردة بموازنة الوزارة المختصة وداخلة في تعداد وظائفها – شاغلي الدرجة الأولى في المديريات وفي ديوان عام الوزارة أو الهيئة أو الجهاز يكون لهم الحق في أن يتزاحموا على شغل ما يخلو من درجات مديري العموم والمديرين المساعدين المدرجة بموازنة الوزارة أو الهيئة المختصة مادامت هذه الموازنة لم تخصص هذه الدرجات لمجموعة من العاملين من شاغلي الدرجة الأولى دون غيرهم من شاغلي هذه الدرجة .

(طعن رقم ٤٢٨١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/١٥)

- الأصل أن العاملين في كل مديرية في نطاق المحافظة – يعتبرون وحدة واحدة فيما يتعلق بالأقدمية والترقية – يستتبع ذلك أن تكون الترقية للوظائف الأعلى بكل مديرية من العاملين بها الذين يشغلون الوظيفة التي تسبقها مباشرة – وظائف مديري ووكلاء المديريات – تخرج عن هذا الأصل – اعتبرت وظائفهم تدرج الاعتمادات المالية اللازمة لمرتباتهم بموازنة المحافظة المختصة كمصرف مالي فقط – لا محل لقصر الترقية لوظيفة مدير المديرية على من يشغل الوظيفة السابقة عليها مباشرة داخل المديرية ذاتها في نطاق المحافظة الواحدة – تعتبر الوزارة المختصة هى الوحدة التي تجمعهم في مجال الترقية والأقدمية – يرجع إليها في هذا الشأن – شاغلي الدرجة الأولى في المديريات وفي ديوان عام الوزارة المختصة يكون لهم الحق أن يتزاحموا على شغل ما يخلو من درجات مديري العموم المدرجة بموازنة الوزارة المختصة .

(طعن رقم ١٦٣٠ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٧/١٣)

❖ ترقية أعضاء النيابة الإدارية :

- وضع المشرع قاعدة تقضي بأن تكون ترقية أعضاء النيابة الإدارية بالأقدمية مع الجدارة – مفهوم الجدارة لا يقتصر على كفاية العضو وقدراته الفنية وحسن أدائه لعمله وإنما يتسع ليشمل مسلكه وانضباطه داخل نطاق العمل وخارجه – ما يأتيه العضو من سلوك مؤثم لابد وأن ينال من جدارته وأهليته للترقية – تطبيق .

(طعن رقم ١١٨١ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/١/٣١)

❖ ترقية الأطباء في وزارة الصحة :

- وظيفة طبيب كل الوقت – ليس درجة مالية تتحمل بها الميزانية وإنما هى وظيفة لها مميزات عينية قررها القانون تمنح لشاغلها – للإدارة سلطة تقديرية في تحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ وفي اختيار من يشغلها – لا وجه لمزاحمة طبيب نصف

الوقت لأطباء كل الوقت في الترقية احتجاجا بقاعدة الأقدمية لعدم تماثل مراكزهم القانونية – أساس ذلك – مثال .

(طعن رقم ١١٨٢ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٥/٢/١٣)

❖ ترقية موظفي السلك الدبلوماسي والقنصلي :

- المادة ٣٣،١٩ من قانون نظام السلك الدبلوماسي والقنصلي ٤٥ لسنة ١٩٨٢ أن الترقية إلى وظيفة سفير من الفئة الممتازة والى وظيفة سفير تتم بالاختيار وان سلطة الإدارة فى اختيار المرشح للترقية مقيدة بالقاعدة الاصولية التي تحكم جميع نظم التوظف والتي تقضى بعدم جواز تخطى الإقدام إذا تساوى مع الأحدث من حيث الكفاية والصلاحية .

(الطعن رقم ٣٢٠ لسنة ق ع جلسة ١٩٩٩/١/٢٣)

❖ الفتــاوى :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع اشترط للترقية إلى وظيفة وزير مفوض قضاء مدة بينية مقدارها خمس سنوات فى وظيفة مستشار بالسلك بالإضافة إلى مدة الكلية إلا انه يمكن الوقوف على حقيقة ذلك من استقراء نصوص قانون السلك ذاته وفى مقدمتها نص المادة (١٠) منه التي أجازت التعيين من خارج السلك لشغل وظائفه من بين العاملين المدنيين بالدولة وكذلك العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين خاصة على أن يكون التعيين فى الوظائف المعادلة لوظائفهم وهو ما يستفاد منه أن المشرع اعتد بمدة خدمتهم فى جهاتهم السابقة لدى التعيين فى وظائف السلك التي تعلو آدني وظائفه ومقتضى ذلك ولازمة الاعتداد بهذه المدة عند حساب المدة الكلية المتطلبة للترقية الى وظيفة وزير مفوض ومما يؤكد ذلك إن نص المادة (٣١) قيد المدة البينية التي يتطلب قضاءها فى وظيفة مستشار بان تكون بالسلك بينما أطلقها وهو بصدد تعيين مقدار المدة الكلية مما يفيد أن المشرع يقنع فى شانها بما يقضى فى غير السلك من وظائف انتظمتها أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو غيره من القوانين الخاص والقول بغير ذلك يعد تخصيصا بغير مخصص فضلا عن أن موجب الاتساق بين أحكام القانون ليقتضي الاعتبار بالمدة التي قام بها التعادل بحسبانها تدخل ضمن المدة الكلية المشروطة – لاحظت الجمعية العمومية أن قيد المدة الكلية هذا أورده المشرع بعد بيانه للمدد البينية اللازمة للترقية من آدني الدرجات حتى وظيفة وزير مفوض وفقا للمادتين ٢٩و١/٣١ والتي يبلغ مجموعها تسعة عشر عاما وان هذا القيد مستحدث بالقانون رقم ٤٥ لسنة ابتغاها المشرع وهى ضمان الخبرة الكافية فى أعضاء السلك الذين يرشحون لرئاسة البعثات الدبلوماسية والقنصلية . حسبما أوضح عنه تقرير اللجنة المشتركة من لجنتي العلاقات الخارجية ومكاتب لجان الشئون الدستورية والتشريعية والقوى العاملة والخطة والموازنة المؤرخ ١٩٨٢/٤/٥ . فإذا كان النص صريحا فى القيد فلا فكاك من أعمال حكمه وإذ ورد عاما فلا مجال لتخصيصه وقصره على فئة دون غيرها لما كان السيد المستشار المعروضة حالتــه لــه مــدة خدمــة بالجامعــة فــى المــدة مــن ١٩٨٦/٧/٣٠ حتــى ١٩٨٨/٣/٣٠ – وهى أقل من المدد البينية اللازمة للترقية إلي وظيفة سكرتير ثان التـي عين عليهـا – وبإضـافتها إلـى مـدة خدمتـه بالسـلك التـي اتصلـت بهـا لا يكـون

مستوفيا لمدة الخدمة الكلية المشترطة للترقية إلي وظيفة وزير مفوض إلا فى ٢٠٠٥/٦/٢٩ ومن ثم فلا يجوز ترقيته إليها إلا بعد حلول هذا الآجل ولا يصح القول بافتراض مدة خدمه سابقه تعادل المدد البينية اللازمة للترقية للوظيفة التي عين عليها بالسلك ذلك لا إنه لا محل للافتراض فى هذا الشأن سيما مع وجود مدة فعلية أقل مما يراد افتراضه إذ لا افتراض مع الواقع وأما عن مدى جواز ترقية من يليه فى الأقدمية ممن استوفوا شروط الترقية فانه لما كانت الترقية إلى وظيفة وزير مفوض إنما تتم بالاختيار للصلاحية لمن استوفى شرائطها فان تخلف أي من هذه الشروط فى أحد الأعضاء فلا يمنع ذلك من ترقية من يليه فى الأقدمية دون أن يعد ذلك تخطيا له فى الترقية إذ انه لا يعد من المرشحين للترقية الي وظيفة وزير مفوض الذي يجرى الاختيار من بينهم لمن يرقى إلى هذه الوظيفة لعدم استيفاء شروطها المتطلبة قانونا على النحو السالف الذكر .

(فتوى رقم ٦٧٧ بتاريخ ٢٠٠٢/٧/١٧ ملف رقم ١٠٠٩/٣/٨٦)

❖ ترقية العاملين بشركات البترول :

- استظهار الجمعية العمومية أن المشرع فى القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ فى شأن الهيئة المصرية العامة للبترول جعل مجلس إدارة الهيئة السلطة العليا المهيمنة على إدارتها وتصريف شئونها وناط به الاختصاص بوضع اللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية بها ووضع هيكل تنظيمي وجدول توصيف الوظائف بها بينما قصرت المادة (٣) من لائحة نظام شئون العاملين بالهيئة على تنسيق إجراءات تطبيق أحكام هذه اللائحة وبما مؤداه ألا يستطيل اختصاص هذه اللجنة إلى تعديل أحكام هذه اللائحة فيما تصدره من توصياتها أيا ما كانت وجاهة الاعتبارات التي تدعو إلى ذلك . وحيث أنه متى نيط بسلطة معينة دون غيرها ممارسة هذا الاختصاص لما فى ذلك من افتئات على قواعد الاختصاص التي تملى المصلحة العامة تحديدها بما يدرا التداخل ويحقق الضمانات ويراعى تقابل المسئوليات والاختصاصات . ولما كان ذلك وكانت المادة ٢١ من لائحة نظام شئون الهيئة المصرية العامة للبترول قد اشترطت لشغل الوظائف الفنية والإدارية بالمستوى الأول الحصول على مؤهل فوق متوسط أو متوسط ومن ثم يكون ما أوصت به اللجنة الاستشارية للشئون الإدارية بالهيئة المصرية العامة للبترول بجلستها الرابعة لسنة ١٩٩٠ من استثناء قدامى العاملين من شرط التأهيل العلمي اللازم لشغل الوظائف الفنية بالمستوى الأول مخالفا لصحيح حكم القانون من غير الجائز أعماله – مؤدى ذلك : عدم قانونية قرار اللجنة الاستشارية للشئون الإدارية بالهيئة المصرية العامة للبترول الصادر فى ١٩٩٠/٤/١٩بالموافقة على ترقية قدامى العاملين إلى وظيفة فني بالمستوى الأول رغما عن عدم توافر شرط التأهيل اللازم لشغل هذه الوظيفة .

(فتوى رقم ٥٦٤ بتاريخ ١٩٩٨/٥/٧ ملف رقم ١٩٥٥/٣/٨٦)

❖ أحكام عامة في الترقية :

❖ الترقية الى الوظائف الممتازة والعليا :

- عناصر الترقية بالاختيار هو أن يكون قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت إليها – أن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة للتعرف على كفاية

المرشحين لهذه الترقية – عند التساوي في الكفاية يفضل الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية – بطاقة وصف الوظيفة هى وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها – سواء من حيث التأهيل أو المدد البينية الواجب قضاؤها في الوظيفة مدة مبينة معينة فإنه يتعين الالتزام بم جاء ببطاقة الوصف باعتبار أن ذلك أحد شروط شغل هذه الوظيفة .

(طعن رقم ٣٢٣١ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩١/٧/٢١)

- **لائحة الهيئة ، أوردت أحكاما مغايرة لا مثيل لها في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قوامها أن العامل الذي يبدي كفاية خاصة وغير ظاهرا في أداء أعمال وظيفته بما يؤهله لشغل أعباء وظيفة أعلى ولو لم تتوافر لشأنه شروط شغلها يجوز ندبه لتلك الوظيفة الأعلى – إذا أحسن القيام بأعبائها كانت له الأولوية في الترقية – توافر القدرات في العامل لابد أن يكون لها صدى في الأوراق ودلائل تشير إليه وقرائن تكشف عنه استنادها الى تقارير الكفاية لمن يخضع من العاملين لتلك التقارير – أو تكشف الأوراق عن توافر هذا التميز والكفاية الخاصة والقدرات الملحوظة بالنسبة لمن لا يخضعون لتلك التقارير .**

(طعن رقم ٣٥٢٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٣/١٨)

- **مؤدى نص المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديله بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – أن الترقية الى الوظائف العليا تتم بالاختيار للكفاية ويستهدي في تقدير الكفاية بما ورد في ملف خدمة الموظف وما يبديه الرؤساء منه – الترقية الى الوظائف الأخرى تكون بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرافق للقانون – إذا كان القانون قد تطلب من المرشح للترقية أن يكون حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين على أن يفضل من حصل على هذه المرتبة في السنة السابقة مباشرة مع التقيد بالأقدمية عند التساوي في مرتبة الكفاية ، إلا أنه أجاز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين أن تضيف ضوابط للترقية بالاختيار هذه الضوابط إما أن تتعلق بالصلاحية للترقية أو بعناصر المفاضلة بين من استوفوا الشروط المتطلبة قانونا للترقية – الضابط الذي تضعه الجهة الإدارية باشتراط أن يكون العامل شاغلا للوظيفة المرقى منها وممارسا لها سنتين متتاليتين عند إجراء حركة الترقيات يعتبر من قبيل العناصر التي تجرى على أساسها المفاضلة بين المستوفين لشروط الترقية وهو أمر تملكه الإدارة قانونا**

(طعن رقم ٣٥٢٩ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/٦/٢٦)

❖ **الترقية لغير وظائف الدرجتين الممتازة والعالية :**

- **الترقية لغير وظائف الدرجتين الممتازة والعالية يكون بالأقدمية في حدود النسب المقررة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ المخصص للترقية بالأقدمية المطلقة .**

(طعن رقم ١٢٤٥ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٣/٤/٣)

- **قيام جهة الإدارة بتقدير كفاية الطاعنة بمرتبة (جيد) وتخطيها في الترقية الى الدرجة الثانية على هذا الأساس – قيام الطاعنة بالطعن على هذا التقرير في المواعيد**

المقررة يترتب عليه ألا يغلق ميعاد الطعن بالإلغاء في قرار الترقية الى غير الوظائف الممتازة والعالية تكون بالاختيار في النسب الواردة بالجدول رقم (١) المرفق بالقانون المشار إليه – مناط صحة الترقية بالاختيار هى أن يكون قرارها قد استمد من عناصر صحيحة تؤدي الى صحة النتيجة التي انتهت إليها – وأن تجري مفاضلة حقيقية وجادة للتعرف على كفاية المرشحين لهذه الترقية – عند التساوي في الكفاية يفضل الأقدم بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية – إذا لم يقع الأمر على هذا الوجه يكون الاختيار فاسد وأيضا القرار الذي اتخذ على أساسه .

(طعن رقم ٢١٨١ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/٢/١١)

❖ **الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالي :**

- **عاملون بالتربية والتعليم ، قرار وزير التربية والتعليم رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠ الصادر بتاريخ ١٩٨٠/٤/٢٧ بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والإشراف والتوجيه الفني والوظائف الفنية الأخرى والوظائف الإدارية والمكتبية .**

حصول من كان يعمل بالمرحلة الابتدائية بمؤهل متوسط على مؤهل عال أثناء الخدمة ورشح لوظيفة أعلى – أثر ذلك – تضاف له أقدمية اعتبارية – حالات ذلك – شروط ذلك – لا علاقة لأحكام القرار الوزاري رقم ٥ لسنة ١٩٨٠ بقواعد التعيين والترقية المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أثر ذلك .

(طعن رقم٢٠٣٨ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/١/١٢)

- **الترقية من أعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الأعلى – المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ – ترخص الإدارة في إجرائها دون تقيد بنسبة معينة لا في الدرجات ولا في نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة ، ولا بقواعد الترقية بالاختيار .**

(طعنى رقمى ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٦/٦/٢٦)

- **قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالي واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا – إجازة ترقية الموظف من أعلى درجة في الكادر المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية في الكادر الفني العالي أو الكادر الإداري بالتطبيق للمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة استثناء من القاعدة المشار إليها .**

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٦/٥/٢٢)

- **القيد الذي قررته المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يقصر ترقية ذوي المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالي في حدود ٤٠٪ من نسبة الاختيار – سريانه على الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط أو الكتابي الى الكادر الفني العالي أو الإداري وملاحقته لهم عند الترقية بعد ذلك الى أية درجة أعلى من هذين الكادرين – أثر تعديل هذه المادة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ – قصر ملاحقة هذا القيد مستقبلا على من يرقون منهم بدرجات الكادر الفني العالي دون الكادر الإداري – لا حجة في القول بعدم وجود محل للتفرقة بين الموجودين منهم في هذين الكادرين .**

(طعن رقم ١٢٢٠ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/١/٢٠)

- **الترقية بالاختيار من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي – جوازها بالمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – تقييد هذه الترقية استثناء بأن تكون في حدود ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار – عدم سريان هذا القيد على حالة استبدال درجة في الكادر العالي بمثلها في الكادر المتوسط .**

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

- **المادة ٤١ من قانون نظام موظفي الدولة – ترقية الموظف من أعلى درجة في الكادر المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي أو الإداري – اعتبارها بمثابة تعيين في الكادر الأعلى مع إعفاء الموظف من شروط الحصول على المؤهل العالي – لا اعتداد بأقدميته في ترتيب أقدميته في الكادر العالي .**

(طعن رقم ١١٨ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

- **القيد الذي استحدثه المادة ٤١ من قانون الموظفين في صدد ترقية ذوي المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالي – سريانه على ترقيات ذوي المؤهلات المتوسطة التي تتم في القانون الجديد ولو كانوا قد انتقلوا للكادر العالي قبل ذلك – عدم اعتبار ذلك تطبيقا بأثر رجعي ، بل إعمالا لأثره المباشر – علاقة الموظف بالحكومة علاقة لائحة .**

(طعن رقم ١٧٣٥لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

❖ **الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي الى الدرجة الثالثة من الكادر الإداري :**

- **الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي الى الدرجة الثالثة في الكادر الإداري – الأصل فيها مراعاة القيود الواردة بالمادة ٤١ من قانون الموظفين – جواز إهدار بعض هذه القيود بسبب استحالة الترقية الى درجات الكادر العالي في نسبة الأقدمية – تطبيق ذلك بالنسبة الى الدرجات الثالثة بالكادر الإداري في ميزانية وزارة العدل – جواز شغلها بالترقية إليها بالاختيار من بين موظفي الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاختيار .**

(فتوى رقم ٢٢٥ في ١٩٦٦/٣/٢)

❖ **الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الإداري :**

- **جواز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الإداري ورود هذا الحكم في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وصدور القرار التفسيري رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ متضمنا هذا الحكم مؤداه العمل بهذا الحكم في فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة – المقصود بأعلى درجة في الكادر الفني أو المتوسط أو الكتابي هو أعلى درجة في الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا أعلى درجة من هذا النوع في ميزانية الوزارة أو المصلحة .**

(فتوى رقم ٤٩٥ في ١٩٦٠/٦/٩)

❖ **الترقية في أكثر من فئتين تاليتين خلال سنة مالية واحدة :**

- **لا يجوز للعامل أن يجمع بين تسوية حالته طبقا للمادة ١٤ والترقية بأحكام المادتين ١٥ ، ١٧ من قانون تصحيح أوضاع العاملين إذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة الترقية الى أعلى من فئتين وظيفتين تاليتين للفئة التي كان يشغلها العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ – حق العامل في المطالبة بتطبيق حكم المادتين ٨ ، ١٤ لا يسقطه تقديمه المؤهل الذي حصل عليه أثناء الخدمة في تاريخ لاحق على ١٩٧٤/١٢/٣١ ، ١٩٧٥/٥/١٠ – إذ أن سقوط الحق في المطالبة بتسوية الحالة بالمؤهل لا يكون إلا بنص صريح – القول بسقوط حق العامل في تسوية حالته بالمؤهل الذي حصل عليه أثناء الخدمة طبقا للمادتين ٨ ، ١٤ من قانون تصحيح أوضاع العاملين يتعارض مع نص المادة (١) مكرر من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ المضافة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ والمعدلة بالقانونين رقمى ١٠٦ لسنة ١٩٨٢ ، ٣٣ لسنة ١٩٨٣ .**

(طعن رقم ٣٦١٥ لسنة ٢٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/٢٦)

- **الفقرة (هـ) من المادة الثانية من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ مفادها حظر الجمع بين الترقية طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والقانون ١٠ لسنة ١٩٧٥ أو قواعد الرسوب الأخرى إذا كان مؤدى الجمع بينهما ترقية العامل الى أكثر من فئتين ماليتين خلال سنة مالية واحدة – للعامل في حدود ذلك أن يختار التسوية الأفضل له شريطة ألا يتجاوز النسبة لهذه التسوية أكثر من فئتين وظيفيتين أعلى من الفئة التي كان يشغلها خلال السنة المالية الواحدة .**

للعامل الذي سويت حالته تسوية خاطئة الحق في طلب الاحتفاظ بها بصفة شخصية والإبقاء على وضعه الوظيفي الخاطئ الذي وصل إليه نتيجة هذه التسوية الخاطئة على أن يعتد بوضعه الصحيح الناتج عن إجراء تسوية صحيحة مرضية يعتد بها عند ترقيته للدرجة التالية .

(طعن رقم ٢٨٧٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٨/١٢)

- **الترقية التي يحصل عيها العامل بعد منحه أقدمية اعتبارية طبقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ تخضع للقيد الوارد بالفقرة (هـ) من المادة الثانية من مواد إصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥.**

(طعن رقم ١٥٨٩ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٤/٣٠)

- **حظر الجمع بين الترقية طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ – إذا كان مؤدى الجمع بينهما ترقية العامل الى أكثر من فئتين ماليتين تاليتين خلال سنة مالية واحدة – للعامل أن يختار بين أى من القانونيين المشار إليهما أو كليهما معا للترقية بموجبها بما يحقق التسوية الأفضل له – شريطة ألاى يتجاوز بالنسبة لهذه التسوية أكثر من فئتين وظيفيتين أعلى من الفئة التي كان يشغلها خلال السنة المالية الواحدة .**

(طعن رقم ٣٢٦٢ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١/٢١)

- **المادة ٢ من مواد إصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام مفادها – المشرع لم يحظر الجمع بين الترقية طبقا**

لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ – قد أجاز هذا الجمع إذا توافرت شروط تطبيق كل منهما – بشرط أى يترتب على الجمع في التطبيق أن يحصل العامل خلال سنة مالية واحدة على أكثر من فئتين وظيفتين تاليتين للفئة التي يشغلها – يجوز للعامل أن يختار أحد هذين القانونين للتطبيق على حالته مع الالتزام بألا يحصل على أكثر من فئتين تاليتين لفئة التي يشغلها – مع مراعاة أن إرجاع الأقدمية طبقا للفقرة الثانية من المادة ١٥ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه يعد بمثابة ترقيته في مجال تطبيق هذا الحكم .

(طعن رقم ١٠٤ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٩١/٥/١٩)

- لا يحول أى نص تشريعي دون تطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين أو القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفي بعد تطبيق أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ – المادة ٢ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه تقضي بأنه – لا يجوز أن يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون الجمع بين الترقية طبقا لأحكامه والترقية بمقتضى قواعد الرسوب الوظيفي إذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة ترقية العامل الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التي يشغلها – يكون للعامل الحق في اختيار الترقية في الحدود السابقة المشار إليه طبقا لقواعد الرسوب الوظيفي أو طبقا لأحكام القانون المرافق أيهما أفضل .

(طعن رقم ٢١٩٥ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩١/٣/٣١)

- ألغى المشرع بمقتضى التعديل الذي أجرى في المادة الثانية من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ القيد الخاص بعدم الحصول على أية ترقية قبل ١٩٧٦/١٢/٣١ ومن ثم بات المجال مفتوحا أمام العامل للترقية وفق أحكام هاتين المادتين الى الفئات التي يستوفى المدد التي تؤهله للترقية إليها ، شريطة ألا يرقى لأكثر من فئتى وظيفتين كل سنة مالية طيلة مدة العمل بتلك الجداول – ومن ناحية أخرى فإن القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ إنما تنصرف أحكامه الى الصبية والإشراقات ومساعدي الصناع ، فقد اعتبر الحاصلون منهم على مؤهلات دراسية أقل من المتوسط شاغلين الفئة التاسعة (٣٧٠/١٦٢) اعتبارا من تاريخ التعيين في تلك الوظائف أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب من ما يترتب على ذلك من آثاره ، وبشرط ألا يقل السن عند شغل هذه الفئة عن السادسة عشرة أما غير الحاصلين منهم على مؤهلات دراسية فيعتبرون شاغلين للفئة المذكورة اعتبارا من اليوم التالي لمضى سنتين من تاريخ التعيين في إحدى هذه الوظائف .

(طعن رقم ٢٧١٣ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٩/٢/٥)

- يعتبر العامل الموجود بالخدمة في ١٩٧٤/١٢/٣١ مرقى في نفس مجموعته الوظيفية متى أمضى إحدى المدد الكلية المحددة بالجدول الذي ينطبق على حالته الوظيفية وذلك اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة فإذا كان العامل يستحق الترقية الى أكثر من فئتين وظيفتين أعلى من الفئة التي كان يشغلها فلا يجوز ترقيته الى أكثر من فئتين وظيفتين خلال السنة المالية الواحدة – ميعاد استحقاق

الفروق عند الترقية لثالث فئة هو ١٩٧٧/١/١ – مؤدى ذلك أنه إذا أحيل العامل للمعاش قبل هذا التاريخ فلا يستحق أية فروق مالية .

(طعن رقم ٣٠٣٨ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١٤)

❖ الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات :

- المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ – نصها على أن الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى وما يعلوها تتم بالاختيار دون التقيد بالأقدمية مع وجوب إخطار من تتخطاهم الوزارة أو المصلحة ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من إخطارهم وتكون قراراته في هذا الشأن نهائية غير قابلة للطعن أمام أية جهة – إفصاح المذكرة الإيضاحية عن حكمة هذا النص – هى عدم خضوع هذه الطائفة من الموظفين لنظام التقارير السرية واتصال إفادها برؤساء الجهات الإدارية مما يمكنهم من الحكم على كفايتهم – استبدال التظلم الإداري بالطعن القضائي حتى لا يحرم أفراد هذه الطائفة من الضمانات الكافية – القول الصحيح للنص- اقتران عدم التعقب القضائي بوجوب إخطار من تتخطاهم الإدارة في الترقية الى هذه الدرجات – نتيجة ذلك – سماع الدعوى بالطعن على قرارات الترقية إذا تخلف إخطار من تخطوا فإن القانون أطلق يد الإدارة في الترقية الى هذه الدرجات دون معقب عليها ولا تسمع دعوى الطعن على القرارات الصادرة بشأنها – لا يتفق والفهم .

(طعن رقم ٢٥٠٩ سنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

- الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات – تكون بالاختيار للكفاية – سلطة الإدارة في شأنها تقديرية لا معقب عليها مادام قرارها مبرءا من عيب الانحراف .

(طعن رقم ١١٨٣ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/٤/٢٢)

- ترقية الى الدرجة الأولى – يؤخذ فيها بتقدير لجنة شئون الموظفين مادام الموظفون المرقون لا يخضعون لنظام التقارير السنوية .

(طعن رقم ٥٤٣ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٣/١٢)

- الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها – عناصر المفاضلة بين المرشحين لها – ترخص الإدارة في إجرائها بما لا معقب عليها بشرط عدم إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٨١٦ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

❖ قرار الترقية الى الدرجة الأولى والسلطة المختصة بإصداره :

- الترقية الى الدرجة الأولى يختص بها رئيس الجمهورية طبقا للمادة ١٢ من القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ – صدور قرار من نائب الوزير بإصدار قرار ترقية يختص به رئيس الجمهورية يعتبر من قبل غصب السلطة ولو كان نائب الوزير مفوضا عن ذلك من الوزير أو من السلطة التي فرضها رئيس الجمهورية في إصدار ذلك القرار .

(طعن رقم ١٠٩٠ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٨)

❖ الترقية الى درجة وظيفة تقتضي تأهيلاً خاصاً :

- يمتنع على غير من توافر فيه التأهل الخاص استحقاق الترقية إليها مثال – مصلحة الأرصاد الجوية – إذا خلت درجة في القسم الخاص بأعمال الرصد فإنه لا يجوز الترقية إليها إلا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لأنهم وحدهم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة – وظيفة كبير المراجعين بمصلحة الأرصاد الجوية لا يتولاها إلا من تقلب في وظائف الرصد الجوي .

(طعن رقم ١٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١/١٤)

- عدم جواز تخطي الأقدم الى الأحدث إلا كان الأخير هو الأصلح – من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضي تأهيلا خاصا وصلاحية معينة بحيث لا يقوم الأفراد المرشحين بعضهم مقام بعض إلا إذا توافر ذلك فيهم جميعا .

(طعن رقم ٧٨٧ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٧/١١/٢)

- تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها يقوم على أساس من المصلحة العامة – وجود نوعين من الوظائف : الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضي بطبيعتها بسبب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحية معينة ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز – وجوب مراعاة هذا الفارق في إجراء الترقية سواء كانت بالأقدمية أو بالاختيار .

(طعن رقم ١٠٩٨ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٣/٥/١)

- تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها إنما يقوم على أساس من المصلحة العامة – وجود نوعين من الوظائف : الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضي حسب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحية معينة ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز – وجوب مراعاة هذا الفارق في إجراء الترقية ولو كانت بالأقدمية – إعمال الأقدمية في الترقية على إطلاقها لا يكون إلا في النوع الثاني دون الأول – كيفية إعمال الأقدمية في وظائف النوع الأول .

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

❖ ترقية الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الابتدائية :

- الحاصلون على شهادة إتمام الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها – عدم جواز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الثالثة اعتبارا من ١٩٥٧/٤/٤ .

(فتوى ٣٦٥ في ١٩٦٦/٤/١٢)

❖ ترقية الموظفين غير المؤهلين :

- الأصل أنه لا يجوز طبقا للمادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ترقية الموظف غير المؤهل الى أعلى من الدرجة الخامسة – إجازة هذه المادة استثناء ترقية الموظفين غير المؤهلين الذين بلغوا الدرجة الخامسة فعلا أو جاوزها عند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الى الدرجة التالية لدرجتهم فقط – الترقية في هذه الحالة جوازية حجة ذلك .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٢/١٤)

❖ تحديد بداية ونهاية الربط لكل درجة وظيفية طبقا للقانون :

- استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قرر منح العامل المرقى بداية أجر الدرجة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر فى تاريخ صدور قرار الترقية أراد

بذلك ألا يحرم العامل الذي تجاوز مرتبه فى الدرجة المرقى منها بداية الربط إلى الدرجة المرقى إليها من أي مزية مالية فمنحة علاوة من العلاوات الدرجة المرقى إليها وجعل الاستحقاق لأكبرهما لكن ذلك مقيد بعدم الإخلال بما ورد فى المادة (٤٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تكلفت بتحديد بداية ونهاية الربط لكل درجة وظيفية وفق جدول المرتبات الملحق بالقانون والذي حدد الربط الثابت لشاغلي وظائف الدرجة الممتازة ولم يجز المشرع تجاوز هذا الربط باعتباره نهاية المطاف ألا بالعلاوات الخاصة المضمومة إلى المرتب الأساسي بموجب نص المادة الرابعة من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وما تلاه من قوانين منظمة لضم هذه العلاوات . أما علاوات الترقية والعلاوات الدورية أو التشجيعية فلا يجوز بحال من الأحوال منحها إذا بلغ المرتب الأساسي المجرد من العلاوات الخاصة ذلك الربط الثابت إذ استعاض عنها المشرع بالزيادة السنوية المقررة بالمادة السادسة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ – لما كان المعروضة حالته كان قد بلغ مرتبه الأساسي المجرد من العلاوات الخاصة الربط الثابت المقرر لشاغلي وظائف الدرجة الممتازة لذا فإن ترقيته إلى الدرجة العالية بالقرار رقم ٥٤ لسنة ٢٠٠٠ لا تمنح له حقا فى الحصول على علاوة الترقية .

(فتوى رقم ٣٨٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١١ ملف رقم ١٤٤٠/٤/٨٦)

❖ الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف :

- المادة ١٥ من نظام المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضي بأن تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها بالاختيار ويستهدي في تحديد مرتبة الكفاية بما ورد بملفات خدمة المرشحين للترقية وبما يبديه الرؤساء عنهم – سلطة الإدارة التقديرية في هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها بيد أنه إذا أبدت الإدارة أسباب ترقية من شملته الترقية وأسباب تخطي من لم تصادفه الترقية فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الإداري على القرارات الإدارية – لا يجوز تخطي الأقدم وترقية الأحدث إلا إذا كان الأخير متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز .

(طعن رقم٤٥٦ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

- المادة ١٥ من نظام المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضي بأن تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار وبالنسبة لشاغلي الوظائف فيستهد في تحديد مرتبة الكفاية بما ورد بملفات خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم – وإذا كانت الترقية بالاختيار مناطا الجدارة مع مراعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الإدارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام فلا انحراف بالسلطة إلا أنه يجب أن يستمد تقدير الإدارة من أصول ثابتة بالأوراق بأن تجرى

مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين – إذا أفصحت الإدارة عن أسباب تخطي العامل في الترقية بالاختيار فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الإداري .

(طعن رقم ٦٤٦ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨٠/٢/٢٤)

❖ الترقية وفقاً للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧٢ :

- مؤدى نص المادة ٢ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٢ – يعتبر العامل مرقى الى الدرجة الأعلى من اليوم التالي لانقضاء خمس عشرة سنة عليه في درجة واحدة أو ثلاثا وعشرين سنة في درجتين متتاليتين أو سبعا وعشرين سنة في ثلاث درجات متتالية بشرط ألا يكون التقرير السنويان الأخيرات عنه بتقدير ضعيف .

(طعن رقم ٢٧٥٩ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/٦/٥)

❖ الترقية وفقاً لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ :

- مناط الترقية وفقا لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترقيات طبقا لقواعد الرسوب الوظيفي أن يكون العامل في ١٩٧٤/١٢/٣١ من الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – تخلف الوجود بالخدمة في هذا التاريخ فلا يترتب عليه أيضا عدم الإفادة من أحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٢ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية حسبما يبين من أحكام المادتين ٢ ، ٣ منه – العاملون بالمدارس التابعة للجمعية التعاونية بها حول القواعد التي يعامل بها العاملون بتلك المدارس وطرح النزاع أمام هيئة التحكيم بمحكمة استئناف القاهرة ثم تصالح الطرفين على عقد صلح تضمن النص على مساواة جميع العاملين بمدارس الجمعية التعاونية للمعاهد القومية بنظرائهم بوزارة التربية والتعليم في الدرجة والمرتب والوظيفة والعلاوة ، وفقا للقوانين واللوائح والقواعد المعمول بها في الوزارة والمعدلة لها في الحال والاستقبال – لا يغير هذا من أن الجمعيات التعاونية التي حلت على الجمعية التعاونية للمعاهد القومية في إدارة المدارس القومية جمعيات تعاونية أنشئت طبقا لقانون الجمعيات التعاونية – العلاقة التي تربط بين العاملين بالمدارس التي تديرها تلك الجمعيات وبين الجمعيات ذاتها هى علاقات خاصة يحكمها القانون الخاص – لئن كان الصلح الذي أبرم بين الجمعية التعاونية للمعاهد القومية التي خلفتها تلك الجمعيات وبين اللجان النقابية للعاملين فيها قد استعار بعض أحكام القوانين واللوائح التي تسري على العاملين بوزارة التربية والتعليم فليس من شأن ذلك أن يغير من صيغة العلاقة بين العاملين بتلك الجمعيات والجمعيات ذاتها بحسبانها علاقات عمل خاصة تنظمها أحكام القانون الخاص – هذه القواعد لا تسري على هؤلاء العاملين بالصفة التشريعية التي صدرت بها أصلا والتي تحدد بمقتضاها نطاق سريانها والمخاطبين بأحكامها ، وإنما يجري سريانها باعتبارها أحكاما اتفاقيا ارتضاها الطرفان كنظام علاقاتها المتبادلة دون أن يغير ذلك من ذاتيتها أو يؤثر في المركز القانوني للمتعاملين بها أو من طبيعة الروابط القانونية بين هؤلاء العاملين وتلك الجمعيات – تظل هذه القواعد من قواعد القانون الخاص – قرار مجلس وكلاء وزارة التعليم بجلسة ١٩٧٣/٩/١٦ بتولي وكيل الوزارة للشئون المالية والإدارة إجراء الحصر اللازم للعاملين المؤهلين بمدارس

المعاهد القومية من الراغبين في التعيين على درجات في موازنة الوزارة والاتفاق مع الإدارة العاملة للقوى العاملة على إجراء تعيينهم – لا يغير ذلك مما سبق لأنه لا ينال أو يغير من الأصل المقرر قانونا من أن العلاقة بين الجهة الإدارية والعامل لا تنشأ إلا بصدور قرار التعيين الذي تتحدد بمقتضاه حقوق العامل الوظيفية .

(طعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥)

❖ **الترقية وفقا للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام :**

- **المشرع عند إصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ اتجه الى عدم إهدار المدة التي قضاها العاملون الذين عينوا بوظائف الصبية والإشراقات ومساعدي الصناع قبل بلوغ أى منهم السن المحددة للتعيين في أدنى الفئات ، قرر المشرع في الفقرة (جـ) من المادة ٢١ من القانون المشار إليه اعتبار الصبى أو مساعد الصانع شاغلا الفئة التاسعة من اليوم التالي لمضى سبع سنوات على دخوله الخدمة ثم عدل المشرع عنهذا المسلك الذي من شأنه تأخير حصول تلك الطائفة على الفئة التاسعة لمدة سبع سنوات وذلك بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ الذي قضى باعتبارهم شاغلين للفئة التاسعة من تاريخ التعيين أو من تاريخ الحصول على المؤهل بالنسبة للحاصلين منهم على مؤهلات دراسية بشرط ألا تقل السن عند شغل تلك الفئة عن السادسة عشر – غير الحاصلين على مؤهلات دراسية اعتبروا شاغلين للفئة التاسعة بعد مضى سنتين من تاريخ التعيين بشرط ألا تقل السن عن ١٨ سنة – الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ أضافت حكما جديدا يقضي بحساب المدة الكلية لهؤلاء العاملين من تاريخ التعيين أو بلوغ سنة الثالثة عشر أيهما اقرب .**

(طعن رقم ١٧٦٠ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٠)

- **المادة ٢١ فقرة (جـ) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ معدلة بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ تنص على أنه " في تطبيق الجدول الثالث الملحق بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يعتبر الصبية والإشراقات ومساعدي الصناع الحاصلون على مؤهلات دراسية أقل من المتوسط شاغلين الفئة التاسعة ٣٠/١٦٢ اعتبارا من تاريخ التعيين في تلك الوظائف أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع ما يترتب على ذلك من آثار ...." – يبين من النص أن نظام تطبيقه مقصور على العاملين الفنيين أو المهنيين بوظائف صبية أو إشراقات أو مساعدي الصناع دون غيرهم من العاملين بالجدول الثالث والجداول الأخرى – المقصود بمهنة صبى المنصوص عليها في كادر العمال هى صبى الصانع التي يرقى بعدها الى مهنة صانع لا الى إحدى مهن العمال العاديين- مهنة صبي معمل ليست إحدى المهن الواردة بكادر العمال التي يرقى بعدها الى مهنة صانع – أثر ذلك – عدم انطباق القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه ، ولكنه يسري عليه اعتبارا من تاريخ تعيينه في مهنة صبي ورشة لأنها إحدى المهن الفنية التي يرقى بعدها الى وظيفة صانع .**

(طعن رقم ٢١٥٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/٤/٢١)

❖ **الفتــاوى :**

- نص المادة السادسة من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ صريحة في إجراء التسويات للعاملين بالقطاع العام وفقا لأحكامه ولو لم تتوافر فئات مالية خالية أو وظائف شاغرة مع اعتبارهم شاغلين لفئات المالية تنشأ لتسوية حالاتهم – أثر ذلك – لا يجوز الامتناع عن تسوية حالات العاملين بالإدارة القانونية بإحدى شركات القطاع العام لعدم وجود فئات مالية خالية أو وظائف شاغرة بالإدارة القانونية بالشركة .

(ملف ٨١٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٩/١٠/٢٧)

- نص المادة ٢٣ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسمة ١٩٧٥ على منح العامل الذي يبلغ مرتبه نهاية ربط الفئة في نهاية المستوى ، ولا يستحق الترقية الى المستوى الأعلى ، علاوتين إضافيتين من العلاوات المقررة للفئة التي يشغلها – مناط هذا الحكم أن يبلغ مرتب العامل نهاية ربط الفئة الوظيفية في نهاية المستوى وأن يوجد مستوى أعلى من المستوى الذي بلغ مرتب العامل نهايته وألا يستحق العامل الترقية الى هذا المستوى الأعلى – تخلف هذا المناط في شأن العاملين بمستوى الإدارة العليا الذين بلغت مرتباتهم ١٨٠٠ جنيه سنويا

(ملف ٦٩٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٧/١/١٦)

❖ الترقية وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفي :

- القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفي – قواعد الرسوب الوظيفي الصادر بها قرار وزير المالية رقمى ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ، ٢٣٢ لسنة ١٩٧٤ – الترقيات طبقا لهذه القواعد يجوز سحبها في أى وقت إذا ما شابها خطأ دون أن تتحصن بفوات الميعاد المقرر للطعن في القرارات الإدارية – وذلك بحسبانها من قبيل التسوية التي يستمد العامل حقه فيها من القانون مباشرة – مضى الوقت لا يضفى عليها حصانة تعصمها من السحب أو الإلغاء .

(طعن رقم ٢٦٤٥ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/١/٢٢)

- ترقية شاغلي الفئة (١٤٤٠/٦٨٤) الى الفئة (١٤٤٠/٨٧٦) عن طريق رفع فئاتهم المالية لا يكون بمجرد استيفائهم الشروط والمدد المقررة بقواعد الرسوب الوظيفي وإنما تتم بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية عند التساوي في مرتبة الكفاية وذلك في حدود الفئات الخالية بموازنة كل جهة – قرار وزير المالية رقم ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ نص على رفع الفئات المالية للعاملين حتى الفئة الرابعة الى الفئات التي تعلوها – أما بالنسبة لشاغلي الفئة ١٤٤٠/٧٨٤ فإنه يمكن لكل جهة النظر في ترقيتهم الى الفئة ١٤٤٠/٨٧٦ وذلك في حدود ما هو خال منها بموازنة كل جهة وبشرط تطبيق الأحكام القانونية الواردة في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – قرار وزير المالية رقمى ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ، ٢٣٢ لسنة ١٩٧٤ تضمنا قواعد الرسوب الوظيفي التي تجرى على أساسها الترقيات طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفي .

(طعن رقم ١١٢٧ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٧/٤/٥)

- **حالة شاغلي الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١:**
- **إن المشرع وضع أحكاما خاصة تعالج حالة شاغلي الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل بالقانون فى ١٩٩٩/٣/٨ فقرر أن يتم تقييم نتائج أعمالهم عن الفترة السابقة خلال سنة من التاريخ المشار إليه كما عالج المشع وضع هؤلاء العاملين خلال السنة التى يتم فيها التقويم فقرر أن يستمروا فى شغل وظائفهم القيادية الى أن يتحدد موقفهم فى ضوء النتائج للتقويم وذلك إما بتجديد مدة خدمتهم فى هذه الوظائف أو باتخاذ إجراءات نقلهم الى وظائف غير قيادية أو إنهاء خدمتهم بناء على طلبهم .**

(الطعن رقم ٢١٤٢ لسنة ٤٠ق ع جلسة ١٩٩٩/١/٢٣)

❖ **عـلاوة الترقيــة :**

- **إن عبـارة عـلاوة مـن علاوتهـا الـواردة فـى المـادة (٣٨) مـن قـانون نظـام العـاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ إنما تشير صراحة إلى علاوة من العلاوات الدورية للوظيفة المرقى إليها وتفيد استحقاق معملا بموجب الترقية وطبقا للقانون إذا كان نربها الأجر عن البداية المقررة للوظيفة المرقى إليها ودون أن يخل استحقاقها المعجل بالمواعيد الدورية لاستحقاق مثيلاتها من بعدها ومن ثم فأن القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكـام قـانون نظـام العاملين المـدنيين بالدولـة الصـادر بالقـانون رقـم (٤٧)لسنة ١٩٧٨ إذ نص فى المادة السابعة منه على استمرار العاملين المخاطبين بأحكامه فى الحصول على العلاوات الدورية المستحقة بحسب درجة الوظيفة التي يشغلها العامل وبما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة الوظيفة التي يشغلها أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته وفى الحالة الأخيرة يطبق حكم الفقرة الأخيرة من المادة السابعة عليه فيما يتعلق بالزيادة المقررة لذوى الربط الثابت بالنظر إلى أن العلاوة التي تمنح للعامل المرقى من قبيل هذه العلاوات فمن ثم يغدو متعينا القول بأحقية العامل الذي تم ترقيته فى زيادة أجره بمناسبة الترقية بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته .**

(فتوى رقم ٨٦١ بتاريخ ١٩٩٧/٨/٩ ملف رقم ١٣٤٩/٤/٨٦)

- **المادة ٢٣ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقـانون رقـم ١١ لسـنة ١٩٧٥ يشـترط لإفـادة العامـل بمنحـه العلاوتـين الإضـافيتين المنصوص عليهما بالمادة ٢٣ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ شرطان : ١- أن يكون مرتب العامل قد بلغ نهاية ربط الفئة الوظيفية في نهاية المستوى ، ٢- ألا يكون العامل مستحقا للترقية الى المستوى الأعلى – مقتضى تطبيق الشرط الثاني ألا يرقى العامل قبل حلول موعد أى من العلاوتين – المقصود بموعد العلاوة الدورية في تطبيـق نـص المـادة ٢٣ هـو أول ينـاير المحـدد بـنص المـادة ١٨ مـن القـانون رقـم ٥٨لسنة ١٩٨١ ــ ترقية العامل الى مستوى أعلى قبل عامين على استحقاق العلاوة الأولى يؤدي الى عدم استحقاقه العلاوة الثانية ــ أساس ذلك تخلف شرط عدم الترقية للمستوى الأعلى**

(ملف ٧٤٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٧/٦/١)

❖ الفروق المالية المستحقة نتيجة للترقية :

- استحقاق العاملين الى فئتين ماليتين الأولى بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والثانية بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفي للفروق المالية المترتبة على الترقية الأخيرة اعتبارا من ١٩٧٥/١/١ – أساس ذلك قانون الرسوب الوظيفي رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ لم يتضمن قيودا على صرف الفروق المالية المستحقة نتيجة للترقية التي تتم بموجبه – وجوب الرجوع الى القواعد العامة المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – نص المادة منه على إعمال آثار الترقية من أول الشهر التالي لحصول العامل إليها .

(ملف ٤٣٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٧٧/١٢/٢٨)

❖ مطالبة الموظف بحقه في الترقية واثر ذلك :

- مطالبة الموظف بحقه في الترقية – ثبوت المطالبة بحقه كل عام من واقع ملف خدمته- لا أساس لتمسك الجهة الإدارية بالتقادم وسقوط حقه فيما يطالب به .

(طعن رقم ١٠٠١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

❖ أحقية العامل في اختبار التسوية :

- تسوية حالات بعض العاملين الذين حصلوا على مؤهلات عالية أثناء الخدمة وتمت تسوية حالاتهم طبقا لفقرة (د) من المادة ٢٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ، واستفادتهم من تخفيض مدة الست سنوات من الجدول الثاني وفقا لحكم القانون رقم ١١ لسنة ١٩٨١ .

(ملف ٦٠٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١/١٧)

- أحقية العامل في اختيار التسوية المقررة بالمادة ١٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أو الترقية المقررة بالمادة ١٥ من ذلك القانون أيهما أفضل .

(ملف ٣١٣/١/٨٦ جلسة ١٩٨٠/٢٨٥)

❖ تراخي الإدارة في إجراء معين لا يجوز أن يضار به الموظف :

- القرار الصادر من الجهة الإدارية بندب أحد شاغلي وظائف المجموعة التخصصية من مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية ثم تثبيته في هذه الوظيفة بعد ذلك – تراخي الجهة الإدارية في نقل فئته المالية من المجموعة الوظيفية الأولى الى المجموعة الثانية – لا يجوز تخطي هذا العامل في حركة الترقيات لتي أجريت لشاغلي وظائف المجموعة التنظيمية والإدارية خلال الفترة من تاريخ تثبيته في هذه المجموعة وحتى تاريخ نقل فئته المالية إليها طالما توافرت فيه شروط الترقية – أساس ذلك – أنه يجب ألا يضار العامل من تراخي جهة الإدارة في إجراء هذا النقل الذي يعتبر واجبا عليها دون توقف على إرادة العامل إذ يجب على الإدارة أن تضع العاملين في المجموعات الوظيفية التي تتمشى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الميزانية .

(طعن رقم ١١٨٦ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤)

- **تراخي الإدارة في تسوية حالة الموظف طبقا للقوانين واللوائح – لا يجوز أن يضار به الموظف متى كان لهذه التسوية أثر قانوني في الترقية مستقبلا – ترك الإدارة الموظف في الترقية بسبب هذا التراخي – غير جائز .**

(طعن رقم ٩٠٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٦)

- **عدم العلم بفحوى قرار النقل الذى وضع العامل فى درجة أقل من الدرجة التى رقى إليها ، وجوب احترام المراكز القانونية المستقرة :**

- **استظهار الجمعية العمومية أن المشرع فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع أصلا مؤداه أن الترقية الى الوظيفة الأعلى تعتبر نافذة من تاريخ صدور القرار بها من السلطة المختصة بالتعيين وأنه أجاز نقل العامل بين الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون أو بينها وبين الهيئات العامة أو الأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة أو وحدات القطاع العام ، طالما كان النقل لا يفوت على العامل دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان النقل بناءاً على طلبه وحظر المشرع فى عجز المادة ٥٤ نقل العامل إذا كان من شأن هذا النقل تخفيض درجة وظيفته المنقول إليها با الصادر بالترقية يستجمع كافة مقومات القرار الإدارى وسماته بحسبانه تعبيرا عن الإرادة الملزمة لجهة الإدارة بمالها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث أثر قانونى أو تعديله إذ يتضمن قرار الترقية رفع الموظف من وظيفة الى أخرى أعلى ويصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعد الترقية نافذة اعتبارا من تاريخ صدور القرار بها والقرار الصادر بالترقية إنما يشكل قرارا إداريا منشئ لمركز قانونى ذاتى لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للطعن القضائى ، ومن ثم يتحصن بفوات تلك المواعيد مهما كان وجه الخطأ أو مخالفة القانون فى شأنه طالما لم تنحدر المخالفة به الى حد الانعدام بما يفقده صفة القرار ويحيله الى مجرد عمل مادى لا يتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية وذلك كله استجابة لدواعى المصلحة العامة التى لا تستقيم موجباتها إلا باستقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرارات الإدارية المعيبة بعد فوات المواعيد المقررة لسحبها والنأى بها عن الزعزعة وأسباب الاضطراب بمراعاة ألا تساق بين الميعاد المنصوص عليه قانونا الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب إلغاء القرار الإدارى بالطريق القضائى والميعاد الذى يباح فيه الإدارة سحب هذا القرار – فى مجال التمييز بين القرار الإدارى المعيب الذى يتحصن بعدم سحبه ولا الطعن عليه خلال المدة القانونية المعينة وبين القرار الإدارى المعدوم الذى لا يتحصن مهما طال عليه الزمن فى هذا المجال عرضت الجمعية العمومية لبحث حد الجسامة الذى يفرق بين القرار المعيب القابل للتحصن وبين القرار المنعدم غير القابل للتحصين واستعرضت سوابق الأحكام والإفتاء وتداولت فى تبين ملامح حد الجسامة من أجل أن يدق التفرقة وينضبط دون جمود – الحاصل أن القرارات الإدارية التى تولد حقا أو تنشئ مركزا ذاتيا لا يجوز سحبها متى صدرت صحيحة وذلك استجابة لدواعى المشروعية بحسبان صحة القرار واستقرارا للأوضاع بحسبان ما أنشأ القرار من مراكز قانونية وما ولد من حقوق . أما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من ذى مصلحة فى هذا الطعن خلال الموعد الذى رسمه القانون ويجوز سحبه من الجهة التى أصدرته ما بقى القرار المعيب قلقا مهددا بالإلغاء سواء لانفتاح موعد**

الطعن فيه أو لإقامة الطعن فعلاً حتى يفصل فيه فإن انتهى ذلك بغير قضاء بالإلغاء صار القرار حصينا من الإلغاء والسحب معا ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح غير المشوب بأى عيب وذلك إقرارا بما ولد من حقوق فردية وإقراراً لما أنشأ من مراكز ذاتية – القانون فى كل فروعه يمازج بين الشرعية والاستقرار ويجدل منهما معاً هياكل الحقوق والمراكز القانونية بما يترابط ونتائج العلل والمعلولات بين الشرعية والاستقرار ، والقرار المعيب تشوبه مخالفة القانون أو مخالفة الشكل القانونى أو مخالفة الاختصاص أو الانحراف فى استعمال السلطة ، وإذا اعترته هذه العيوب جميعاً أمكن أن يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن القضائى عليه بغير طعن فيه ولا سحب له وذلك ألا يكون القرار منعدما فلا يلحقه تحصن – عيوب القرار الإدارى يمكن أن ترد جلها الى عيب مخالفة القانون من حيث أن القانون هو الذى يرسم الاختصاصات والإجراءات و شروط منح الحق أو شل المركز القانونى ولكن يظل من العيوب ما يتعلق بأركان القرار بوصفه تصرفا قانونيا ومن هنا يرد ركن السبب وركن المحل وركن الغاية من حيث كونها المصلحة العامة الواجب تحقيقها ، والقرار الإدارى بموجب كونه إفصاحاً عن إرادة ملزمة هو مما يدخل فى عموم التصرفات القانونية التى يضبط فقه القانون ملامحها أوضاعا وآثارا – القرار الإدارى بهذه المثابة هو من أعمال الولايات العامة من حيث كونه تصرفا قانونيا يرد من مصدره لا فى شأن نفسه ولا فى ملك نفسه إنما هو تصرف يصدر من صاحبه بموجب ما نيط به من ولاية إمضاء القول على الغير فلا يكفى فى مصدره توافر أهلية إصدار الإرادة وإنما يلزم فيه توافر ولاية إمضاء القول فى مجال معين على الغير فى شأن محدد فهى ولاية بموجب كونها تمكن صاحب القرار من إلزام غيره ومن التصرف فى شأن الغير وهى ولاية عامة بموجب أنها بأصل شرعتها تتعلق بإمضاء قول على غير ليس محصورا ولا معينا بذاته تعييناً مسبقاً عند إناطة الولاية به وهى ليست كشأن الولاية الخاصة والتى تقوم بأصل شرعتها متعلقة بإمضاء قول على محصور سلفا عند إناطة الولاية به كما فى الوكيل والوصى – إذا كان الأصل الإباحة بالنسبة لتصرف الشخص فى شأن نفسه فإن الأصل هى المنع أو عدم النفاذ بالنسبة لتصرف الشخص فى شأن غيره والولاية بوصفها تجيو التصرف فى شأن الغير لا تكون إلا بمستند شرعى قانونا كان أو حكما قضائيا أو اتفاقا رضائيا وبالنسبة للولاية العامة فهى لا ترد بمستند شرعى يرد بقانون أو بمقتضى قانون لأنها إنما تنحدر من أصل الشرعية العامة التى تربط الجماعة وتقيم هيئاتها الجامعة والحاكمة – من هذا التصور الفقهى والنظر القانونى العام تتسلسل أركان القرار الإدارى وأوضاعه القانونية وأركانه هى الإفصاح عن الإرادة الملزمة للغير بموجب الولاية العامة عن محل موجود ومشروع ولسبب مشروع ، والولاية تصح بشروطها المحددة فى سندها فيجرى أعمالها فى المجال المرسوم لها بما يعبر عنه بالاختصاص وتجرى بشروطها التى تشترطها القوانين لصحة أعمالها وبالإجراءات التى توجبها القوانين فالاختصاص يعتبر نوع ولاية منوط بمن يشغل وظيفة معينة والشروط القانونية تفيد قيد أعمال الولاية إلا بشرطها والإجراءات تفيد ما أوجبه مصدر الولاية من شكل محدد ينبغى أن يجرى الإفصاح عن إرادة ذى الولاية العامة من خلاله وكل ذلك يندرج

فيما يمكن القول بأنه شروط أعمال الولاية العامة وضوابطها ومحدداتها ، ثم هى من حيث كونها ولاية عامة منوط أعمالها بما يرتبط بأصل شرعة الولاية العامة و هو ابتغاء تحقيق المصلحة العامة للجماعة فى تصورها القانونى والشرعى – إذا كان فقه القانون يمزج بين الشرعية والاستقرار فى تبين الحقوق والمراكز القانونية فيه يغلب عنصر الاستقرار والحال أن قانون مجلس الدولة منذ نشأنه فى ١٩٤٦ أكد على ما يشوب القرار من عيوب تمس ولاية مصدره من حيث نطاق الولاية وضوابطها وأشكال أعمالها ، ومن حيث مدى المساس بركن الغاية المتمثل فى مراعاة المصلحة العامة مما يظهر فى حالة الانحراف فى استعمال السلطة العامة وأكد القانون أن هذه العيوب إن شابت القرار منفردة أو مجتمعة كان القرار محلاً للطعن فيه خلال المدة المحددة لرفع الدعوى و هى ستين يوما وذلك يفيد أن أحد عناصر استخدام الولاية العامة من هذه الجوانب المحددة بالقانون لا تفيد بذاتها انعدام القرار ولا عدم نفاذه مطلقا – إذا كان مقتضى القياس المنطقى أن الخروج عن إطار الولاية العامة مجالاً أو ضوابط وشروطاً هو مما يجنح بالتصرف الى مشارف لعدم لمساسه بصالح الجماعة وتعديه الى الغير و عدم لزومه صاحبه مصدر القرار إلا أن القانون غلب عنصر الاستقرار لأن التصرف المعيب فى مجال الولايات العامة لا يتعلق أثره بوضع فردى يسهل رده الى ما كان عليه ويسهل حصر آثاره المتعاقبة كبيع أو أجازة أو نحوه إنما هذا التصرف المعيب فى مجال الولايات العامة يتعلق دائماً بأعمال متتابعة وآثار متعاقبة ويتداخل بعضها فى بعض بموجب النظام المؤسسي الذى تقوم عليه الأجهزة التى تمارس تلك الولايات العامة وما تتفرع إليه من تفريعات بعضها يترتب على بعض بأصول متداخلة وبفروع متشابكة والتصرف الإداري إن بطل ألغى إنما تترتب عليه من التفريعات والآثار ما قد يصعب حصره ومتابعته ، ومن ثم رجح القانون عنصر الاستقرار بتحديد الأجل الذى يمكن فيه الطعن على القرار من ذى مصلحة وجعل السحب فرعا من الطعن ميعادا وأسبابا – أن أفسح ما اتسع له النظر الإفتائي والقضائي فى شأن انعدام القرار الإداري أن يرد فى حالات غصب السلطة الذى يبلغ عدم الاختصاص فيها حداً يفقد مصدر القرار أية ولاية له فى إصداره وكذلك حالات الغش الذي يفسد كل التصرفات فى أى من مجالات النظر القانونى وحد الجسامة هو ما تسقط به شبهة قيام الولاية العامة لدى مصدر القرار غصبا للسلطة أو ما هو فى حكم الغصب من الخطأ الشبيه بالعدوان من حيث الفظاظة والذي يعني الوقوف عن درئه اضطراب توزيع الولايات العامة هيئات ومؤسسات وحد الجسامة أيضا هو ما تفتقد النية فى إصدار القرار بشأنه نتيجة استخدام الغش و هو أيضا ما يصل فى شأنه الانحراف فى استخدام السلطة الى حد تجريد القرار من ظلال مراعاة المصلحة العامة التي ما تقررت الولايات العامة المتعدية الى الغير غير المحصور إلا بمراعاتها وصيانتها وحراستها مما قد يلتبس به قصد مخالفة القانون أو قصد تحقيق النفع الذاتي أو الجنوح عن مصلحة عامة بنواح غير ملتبسة – من حالات الانعدام إفتاء وقضاء كذلك حالة فقدان ركن المحل كتعيين موظف على وظيفة أو تعيين من هو فاقد أصل الشرط المهيأ للعمل والمؤهل لشغل الوظيفة ، وفى هذا المجال يمكن أعمال الاجتهاد فى التمييز بين الجوهري وغير الجوهري من خواص ما يرد عليه

القرار الإداري بالتفرقة بين أركان قيام المحل مما ينبني به أصل التأهيل اللازم لقيام الوضع القانونى وبين ما يعتبر شروط كمال فى التهيؤ للوضع القانوني طبقا للأنسب والأصلح كشروط الأفضلية وتمييز الفاضل عن المفضول سواء فى شغل الوظائف أو الالتحاق بمعاهد التدريس أو غيرها وهى عناصر اختيار وتقدير للأنسب استقرت واطرد الأخذ بها بما جعلها من شروط التهيؤ للوضع القانوني – الجمعية العمومية خلصت مما تقدم الى أنه ولئن صدر القرار رقم ٩٣٦ لسنة ١٩٨٦ بترقية المعروضة حالته الى الدرجة الأولى مع إرجاع أقدميته فيها الى تاريخ سابق على ترقيته إليها فإنه بتحليل عناصر الأثر الرجعي لهذا القرار يتبين أنه لم يتضمن غصبا للسلطة ولم يتضمن مساساً بالحقوق المكتسبة ، ومن ثم فإن ما شاب هذا القرار من بطلان لا يهوى به الى درك الانعدام وإنما يصمه بعيب مخالفة القانون وإذ انقضت المدة المقررة لسحبه أو تعديله إنه يضحى حصينا من السحب والإلغاء بمنجاة منهما .

(فتوى رقم ٣٥١ بتاريخ ١٩٩٧/٤/٥ ملف رقم ٤٦٠/٦/٨٦)

❖ الطعن في قرار الترقية :

- الترقية التي يطعن في القرارات الصادرة في شأنها – تنصرف أساس الى تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته – يندرج في عموم مدلولها تعيين الموظف في وظيفة تعلق بحكم طبيعتها الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

- ميعاد الطعن على القرار الصادر بالتخطي في الترقية لوظيفة أعلى – يظل قائما الى أن يستقر المركز القانوني للعامل في الدرجة التي تسبق الدرجة التي يطالب بالترقية إليها وتحدد أقدميته فيها على نحو يفسح أمامه المجال للطعن في القرارات الصادرة قبل ذلك بتخطيه في الترقية – ميعاد الطعن في القرار الصادر بتخطيه في الترقية في هذه الحالة ينقضي بمضى ستين يوما على صدور الحكم بإلغاء قرار التخطي في الوظيفة التي تسبق الوظيفة التي تخطي منها – عدم تراخي هذا الميعاد الى تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية بتنفيذ هذا الحكم .

(طعن رقم ٦٦٤ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢)

- الطعن في قرار التخطي في الترقية – يعتبر بحكم اللزوم طعنا في تقارير الكفاية التي كانت سببا في صدور هذا القرار – وجوب أن تتصدى المحكمة أولاً لبحث الطعن على تقارير الكفاية التي كانت سببا في عدم ترقية المدعى ثم تتصدى بعد ذلك لبحث طعنه على قرار الترقية المطعون فيه .

(طعن رقم ١٥٠٨ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/١٢)

❖ لا يجوز للموظف الطعن في ترقية في كادر غير الكادر الذي ينتمي إليه :

- صدور قرار بالترقية الى الدرجة السادسة في الكادر الفني المتوسط – ليس للعامل الذي كان معينا في تاريخ هذه الترقية في كادر العمال أن يزاحم من كان يشغل الدرجة السابعة فعلا – لا يغير ذلك أن تسوى حالة هذا العامل في الكادر الفني المتوسط بعد إجراء الترقية وترد أقدميته فرضا الى ما قبل ذلك – كما لا يغير منه أن يكون للعامل الحق في تسوية حالته طبقا لقواعد الإنصاف – أساس ذلك أن تطبيق قواعد الإنصاف

على عمال اليومية يقتصر على منحهم أجورا موازية لمؤهلاتهم دون منحهم الدرجات التي تقررها هذه القواعد .

(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢٧)

❖ لا يجوز لموظفي جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى :

- القرار الجمهوري رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ بتنظيم وتحديد اختصاصات المؤسسة المصرية العامة للأدوية – إدماج موظفي الهيئة العليا للأدوية مع موظفي المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع الأدوية في سلك واحد بمقتضى هذا القرار الجمهوري – لا يخول موظفي هذه المؤسسة الأخيرة حق الطعن في قرارات الترقية التي أصدرتها الهيئة العليا للأدوية قبل العمل بالقرار الجمهوري سالف الذكر .

(فتوى ١٤٢٣ في ١٩٦٣/١٢/١٥)

❖ لا يجوز العامل الحاصل على مؤهل متوسط الطعن في الترقيات الى وظائف لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة إليها :

- عدم جواز ترقية العامل الذي قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف – انتفاء مصلحة العامل الحاصل على مؤهل متوسط في الطعن على الترقيات الى وظائف لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسط إليها .

(طعن رقم ٥٥٩ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

❖ دعوى إلغاء قرار الترقية :

❖ رفع الموظف دعوى أمام القضاء الإداري لتخطيه في الترقية لا يبرر تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشحه فيها بحكم دوره في الأقدمية :

- تخطي الموظف في الترقية – رفعه دعاوى أمام القضاء الإداري عن كل حركة يحصل فيها التخطي – مجرد رفع الدعاوى أمام القضاء لا يبرر بذاته تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيها بحكم دوره في الأقدمية إذا ما حكم لصالحه فيها – على الإدارة أن أثرت انتظار الفصل في الدعاوى أن تحجز له في كل حركة يحل دوره في التشريح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها إن حكم لصالحه – المادتان ١٠٤ ، ١٠٦ بحجز درجة الموظف الموقع جزاء أو المقدم للمحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ٢ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

❖ ميعاد رفع دعوى الإلغاء :

- إن الحكمة من التظلم الوجوبي السابق على رفع الدعوى بالإلغاء والذي جعله المشرع شرطا لقبول طلب إلغاء القرارات الإدارية الخاصة بالموظفين العموميين التى يمنعها وقرينة بوجوب انتظار المواعيد المقررة للبت فى التظلم الوجوبي هى الرغبة فى التقليل من المنازعات بانتهائها فى مراحلها الأولى بطريق أيسر للناس وذلك بالعدول عن القرار المتظلم منه إن رأت الإدارة أن المتظلم على حق فى تظلمه ، ومن ثم فإن التظلم من قرار اللجنة العلمية لا يعد تظلما من قرار الجامعة المطعون عليه والصادر بناء على رأى اللجنة فثمة استقلالية بين القرار المطعون فيه وقرار اللجنة وأن النعى على أحدهما بالبطلان لا يغنى عن وجوب التظلم اللاحق من القرار المطعون عليه والذى يتمتع بذاتية تميزه عن قرار اللجنة العلمية .

(الطعن رقم ١١٨٢ لسنة ٤ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٥)

- ومن حيث أن أحكام هذه المحكمة متواترة على أنه طالما كان القرار الإداري محل الطعن مترتبا على تحديد مركز قانوني متنازع عليه ، فإن ميعاد الطعن على هذا القرار لا يبدأ إلا من تاريخ حسم النزاع على المركز القانوني الذى يرتبط به القرار الإداري ارتباط النتيجة بالسبب .

(الطعن رقم ١١٠١ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٣/١٢/٧)

- إن الحكم الصادر للمدعي بتسوية حالته فى الفئة السادسة إنه يفتح أمام المدعي باب الطعن فى القرارات اللاحقة على أساس المركز القانوني الذى استقر له بمقتضى الحكم – إلا أن ذلك لا يعنى قيام الطعن تلقائيا على هذه القرارات – ذلك أن هذا الطعن يفترض من المدعى إجراءا إيجابيا يعرب فيه عن إرادته الجلية فى مخاصمة القرارات المذكورة ملتزما فى ذلك المواعيد والإجراءات القانونية المنصوص عليها فى قانون مجلس الدولة ، و هذه المواعيد تبدأ من تاريخ صدور الحكم فى ١٩٧١/٣/٣٠ ولا للتراخي الى تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية بتنفيذ الحكم مادام المركز القانوني الجديد قد تحقق للمدعي من الحكم ذاته وليس من القرار المنفذ له .

(الطعن رقم ٩٩٧ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٨٠/٤/٦

- و من حيث أن المدعي لم يعلم بسبب تخطيه فى الترقية الى الفئة التالية إلا حينما قامت جهة الإدارة بإيداع تقريره عن عام ١٩٦٤ فى الدعوى رقم ١٦١٤ لسنة ١٧ق – والذي قدر درجة كفايته بجيد ، وأنه على فرض علم المدعي بالقرار المطعون فيه فى تاريخ سابق على تاريخ إيداع تقريره السنوي عن عام ١٩٦٤ والمودع بجلسة ١٩٧٠/٦/١١ فإن مركزه القانوني حتى هذا التاريخ لم يكن قد تحدد بعد – لأنه ما كان يجوز له مهاجمة قرار تخطيه فى الترقية الى الفئة الثانية إلا بعد أن يقوم بالطعن فى قرار تقدير كفايته – لأن الترقية مبنية على هذا التقرير ، فإذا كان المدعى قد تظلم من قرار تقدير كفايته فى خلال الميعاد المقرر قانونا ورفع دعواه بإلغاء القرار الإداري بتقدير درجة كفايته عن عام ١٩٦٤ بتقدير جيد للأسباب التى أوردها فى دعواه ، فإن ميعاد الطعن فى قرار تخطيه فى الترقية بالاختيار المترتب على هذا التقرير لا يغلق إلا بعد أن يتحدد مركزه القانوني بالنسبة الى درجة الكفاية .

(الطعن رقم ١٠ لسنة ٢١ق جلسة ١٩٧٩/٤/٢٨)

- يبين من مطالعة أوراق الطعن أنه قد صدر حكم لصالح المدعي من المحكمة الإدارية لوزارة المواصلات بجلسة ١٣ من مارس سنة ١٩٦١ فى الدعوى رقم ٨١٣ لسنة ٦ القضائية بأحقيته فى ضم مدة خدمته السابقة بسكة حديد فلسطين بالتطبيق لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – وقضت المحكمة الإدارية العليا بجلسة أول فبراير سنة ١٩٦٤ – برفض طعن الجهة الإدارية رقم ١١٧٩ لسنة ٧ القضائية فى هذا الحكم ، ومن ثم فإنه يصبح نهائيا من شأنه أن يرسخ بين المدعي بالنسبة لأقدميته الجديدة ويفتح أمامه باب الطعن فى القرار اللاحق على أساس المركز القانوني الذي استقر له بمقتضى هذا الحكم ، ويسرى ميعاد الطعن من تاريخ صدور حكم المحكمة الإدارية العليا فى أول فبراير سنة ١٩٦٤ ولا يتراخى هذا الميعاد فى تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية بتنفيذ هذا الحكم ، مادام المركز القانوني الجديد قد تحقق للمدعي من الحكم ذاته وليس من القرار المنفذ له – وأنه ولئن كان ذلك جسيما

جرى عليه قضاء هذه المحكمة – إلا أن المناط فى أعمال ذلك أن يثبت علم المدعى بالقرار المطعون فيه علما يقينيا بمضمون القرار ومشتملاته أو أن يكون القرار قد نشر فى النشرة المصاحبة التى تصدرها الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية حتى يفترض علمه به علما يقينيا وهو ما لم يتحقق فى شأن المدعي ، ولذلك فإن ميعاد الطعن بالنسبة إليه يسرى من اليوم الذي يثبت فيه أن المدعي قد علم بالقرار المطعون فيه على النحو السابق الإشارة إليه .

(الطعن رقم ٤٢٣ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٣/٥/٢٠)

- لما كان الحكم الصادر من المحكمة قد أرسخ يقين المدعي بالنسبة الى أقدميته فى الدرجة الثامنة – إذ ردها صراحة بغير لبس أو غموض الى أول أبريل سنة ١٩٥٢ – وكانت الآثار المباشرة التي تترتب حتما على هذا الحكم هى تعديل أقدمية المذكور فى هذه الدرجة وتدرج راتبه فيها وصرف الفروق المالية الناجمة عن ذلك ، دون أن تمتد هذه الآثار الى الطعن بطريقة تلقائية على جميع القرارات اللاحقة الصادرة بالترقية بالأقدمية فى الدرجات التالية ، ذلك أن الدعوى بطلب إلغاء القرارات الإدارية المعيبة لا يمكن أن تتم إلا بإرادة صريحة جلية من الطاعن – ولا تغنى عنها إرادة ضمنية أو مفترضة إذ أنه ليس فى القوانين ما يلزم صاحب الحق بأن يحرك الدعوى لحماية حقه إذا ما اعتدى عليه . لما كان الأمر كذلك فإن الحكم المشار إليه وإن كان قد فتح أمام المدعى باب الطعن فى القرارات اللاحقة على أساس المركز القانوني الذي استقر له بمقتضى هذا الحكم ، إلا أن ذلك لا يعني قيام الطعن تلقائيا على هذه القرارات ، ذلك أن هذا الطعن يفترض من المدعي إجراءاً إيجابيا يعرب فيه عن إرادته الجلية فى مخاصمة القرارات المذكورة ملتزما فى ذلك بالمواعيد والإجراءات القانونية المنصوص عليها فى قانون مجلس الدولة ، و هذه المواعيد تبدأ من تاريخ صدور الحكم فى ٤ من أبريل سنة ١٩٥٩ ولا تتراخى الى تاريخ صدور قرار جهة الإدارة بتنفيذ هذا الحكم مادام المركز القانوني الجديد قد تحقق المدعي من الحكم ذاته وليس من القرار المنفذ له .

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٩/٣/٢٣)

- إن المدعى لم يكن ليستطيع أن يعرف حقيقة مركزه القانوني الذي يحدد على مقتضاه وضعه بالنسبة الى القرارات التي صدرت خلال الفترة بين تاريخ ترقيته الى الدرجة الثانية نفاذا لحكم محكمة القضاء الإداري الصادر لصالحه و بين تاريخ إلغاء هذه الترقية – بعد أن ألغت المحكمة الإدارية العليا هذا الحكم بجلستها المنعقدة فى ١٩٥٩/٣/١٤ إلا من التاريخ الذي تصدر فيه الإدارة قراراها بتنفيذ هذا الحكم الأخير ، عندئذ فقط وبعد أن يتبين المدعي الوجه الذى يتم عليه هذا التنفيذ يستطيع أن يحدد طريقه فيما إذا كان يطعن أو لا يطعن فى تلك القرارات ، وإذا كان الثابت أن المدعي قد تظلم ثم أقام دعواه خلال المواعيد المقررة قانونا محسوبة على مقتضى المبدأ المتقدم – فإنه بذلك يكون قد أقام دعواه فى المواعيد .

(الطعن رقم ١٤١٨ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

❖ إلغاء قرار الترقية وأثر ذلك على القرارات التى صدرت بناء على هذا القرار :

- استعراض الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاء وضاء مجلس الدولة من أن قرار الترقية المعيب إنما يشكل قرارا إداريا منشئا لمركز قانونى ذاتى لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للطعن القضائى ، ومن ثم يتحصن بفوات تلك المواعيد ومهما كان وجه الخطأ أو مخالفة القانون فى شأنه طالما لم تنحدر المخالفة به الى حد الانعدام بما يفقده صفة القرار ويحيله الى مجرد عمل مادى لا يتمتع بشئ من الحصانة المقرة للقرارات الإدارية وذلك كله استجابة لدواعى المصلحة العامة التى لا تستقيم موجباتها إلا بالاستقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرارات الإدارية المعيبة بعد فوات المواعيد المقرة لسحبها والتأنى بها عن الزعزعة وأسباب الاضطراب بمراعاة الاتساق بين الميعاد المنصوص عليه قانونا الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب إلغاء القرار الإدارى بالطريق القضائى والميعاد الذى يباح فيه للإدارة سحب هذا القرار – الحاصل أن القرارات الإدارية التى تولد حقا أو تنشئ مركزا ذاتيا لا يجوز سحبها متى صدرت صحيحة وذلك استجابة لدواعى المشروعية بحسبان صحة القرار واستقرارا للأوضاع بحسبان ما أنشأ القرار من مراكز قانونية وما ولد من حقوق . أما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من ذى مصلحة فى هذا الطعن خلال الموعد الذى رسمه القانون ، ويجوز سحبه من الجهة التى أصدرته طوال مدة بقاء القرار المعيب قلقا مهددا بالإلغاء سواء لانفتاح موعد الطعن فيه أو لإقامة الطعن فعلا حتى يفصل فيه فإن انتهى ذلك بغير قضاء بالإلغاء صار القرار حصينا من الإلغاء والسحب معا ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح غير المشوب بأى عيب وذلك إقرارا بما ولد من حقوق فردية وإقرارا لما أنشأ من مراكز ذاتية – القانون فى كل فروعه يمازج بين الشرعية والاستقرار ويجدل منهما معا هياكل الحقوق ولمراكز القانونية بما تترابط به وشائج العلل والمعلولات بين الشرعية والاستقرار ، والقرار الإدارى العيب تشوبه مخالفة القانون أو مخالفة الشكل القانونى أو مخالفة الاختصاص أو الانحراف فى استعمال السلطة وإذا اعترته هذه العيوب جميعا أمكن أن يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن القضائى عليه بغير طعن فيه ولا سحب له وذلك ألا أن يكون القرار منعدما فلا يلحقه تحصن – إذا كان القانون قد مزج بين الشرعية والاستقرار فى تبين الحقوق والمراكز القانونية إلا أنه مال الى عنصر الاستقرار فى مجال الولاية العامة لأن التصرف المعيب فى مجال الولايات العامة لا يتعلق أثره بوضع فردى يسهل رده الى ما كان عليه ويسهل حصر آثاره المتعاقبة كبيع أو أجازة أو نحوه إنما هذا التصرف المعيب فى مجال الولايات العامة يتعلق دائما بأعمال متتابعة وآثار متعاقبة ويتداخل بعضها فى بعض بموجب النظام المؤسس الذى تقوم عليه الأجهزة التى تمارس تلك الولايات العامة وما تتفرغ إليه من تفريعات بعضها يترتب على بعض بأصول متداخلة وبفروع متشابكة والتصرف الإدارى أن بكل أو ألغى إنما تترتب عليه من التفريعات والآثار ما قد يصعب حصره ومتابعته ، ومن ثم رجح القانون عنصر الاستقرار بتحديد الأجل الذى يمكن فيه الطعن على القرار من ذى مصلحة وجعل السحب فرعا من الطعن ميعادا أو أسبابا – الجمعية العمومية خلصت مما تقدم الى أنه ولئن كان قد قضى فى الطعن رقم ٤٩٣ لسنة ٣٣ القضائية المقام من المعروضة حالته بإلغاء القرار رقم ١٦٢ لسنة ١٩٨٢ المتضمن تخطيه فى

الترقية الى الدرجة الأولى – إلغاءا مجردا ، الأمر الذى كان من شأنه إعادته الى الحالة التى كان عليها قبل صدور القرار الملغى إلا أنه وقد أعقب هذا القرار الباطل وقبل الحكم بإلغائه قرار ترقية زميله أول المرقبين بالقرار الملغى الى وظيفة كبير باحثين أرصاد جوية بدرجة مدير عام وكان القرار الأخير لا يعتبر من آثار القرار الملغى وبالتالى فهو لا يتأثر بإلغائه ما لم يطعن فيه على استقلال فالإلغاء المجرد لا يستتبع سوى إلغاء القرار المطعون فيه والآثار المترتبة عليه ولا يمتد الى قرارات أخرى لا تعتبر من قبيل الآثار القانونية للقرار المطعون فيه ، وعلى ذلك لا يؤدى صدور حكم الإلغاء الى زوال القرارات الإدارية التالية التى لا تعتبر أثرا للقرار الملغى والتى لم يتعرض الحكم لها سواء فى أسبابه أو منطوقه إلا أن هذا الحكم يفسح المجال أمام المحكوم له بالطعن على تلك القرارات وانفتاح ميعاد جديد لها الطعن يبدأ من تاريخ صدور حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر لصالحه – مؤدى ذلك – أن الحكم بالإلغاء المجرد لا يعدم بذاته قرارات الترقية التى كانت صدرت بناء على القرار الملغى

(فتوى رقم ٣٥٢ بتاريخ ١٩٩٧/٤/٥ ملف رقم ٢٦٢/٢/٨٦)

❖ مـــن دواعـــي الإلغـــاء :

- المـواد ٨ ، ٣٦ ، ٣٧ مـن قـانون نظـام العـاملين المـدنيين بالدولـة رقـم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ رصدت الاشتراطات اللازمة لنظام الترقية – مخالفة هذه القواعد يترتب عليه بطلان الترقية مما يقتضي إلغاء القرار الصادر بها إلغاءً مجرداً كلا تقيد جهة الإدارة إجراء الترقية وفقا للاشتراطات القانونية السليمة المشار إليها – إجراء الترقية الى الدرجة الأولى على أساس الأقدمية المطلقة دون مراعاة نسبة الاختيار المقررة قانونا للترقية الى هذه الدرجة ، ودون مراعاة لتقارير كفاية العاملين وما يشترطه القانون للترقية بالاختيار من أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ودون أن تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين المستوفين لشروط الترقية ودون مراعاة لبطاقات توصيف الوظائف- تكون الترقية قد قامت على أسس غير سليمة ومخالفة للقانون – يتعين إزاء ذلك إلغاء القرار الصادر بها إلغاء مجردا لتقيد الجهة الإدارية إجراء الترقية على نحو ما توجبه أحكام القانون .

(طعن رقم ٥٤٢ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٩/١/٢٩)

- طروء سبب مـن أسـباب انتهـاء الخدمـة لا ينـال بذاتـه مـن اسـتمرار تـوافر شـروط المصلحة في دعوى إلغاء قرار الترقية فيما تضمنه من تخطي ذي الشأن فيها .

الإلغاء المجرد – يكون واجبا إذا شاب القرار عيب في كيانه الذاتي بغض النظر عمن عناهم – وكانت المخالفة العالقة به لا تزول إلا بإزالة القرار من الوجود القانوني – تعدد مستحقي الترقية ليس يقوم في ذاته مدعاة للإلغاء المجرد إلا إذا تعذر على المحكمة إقامة التفاضل بين المتزاحمين .

إذا كان القرار قد انطوى على تقليد ذو الشأن فيه وظيفة أعلى في مدرج السلم الوظيفي صعودا من الوظيفة الأدنى منها مباشرة ومن داخل الوحدة الإدارية ذاتها وبالتالي فلا شبهة في أنه قرار ترقية وفقا للتكييف القانوني السليم .

(طعن رقم ٣٠٥٠ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٧/٢)

❖ **التزام جهة الإدارة بتنفيذ الأحكام الصادرة بالإلغاء :**

- **التزام جهة الإدارة بتنفيذ الأحكام الصادرة بالإلغاء وإعادة الحال الى ما كان عليه لو لم يصدر هذا القرار إطلاقا على أن يكون لجهة الإدارة أن تمتنع عن تنفيذه أو يتقاعس فيه على أى وجه .**

(ملف رقم ١٢٥٤/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٢/٢٠)

❖ **الآثار المترتبة على حكم الإلغاء :**

- **حكم الإلغاء النسبي يقتصر على إلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من مخالفة قائمة عند إصدار الحكم تتحدد في تخطي المدعى عند الترقية تخطيا مخالفا للقانون – تنفيذ مقتضى أحكام الإلغاء النسبي فيما لو تعددت وكانت الوظيفة محل الترقية وظيفة واحدة لا تتسع لكل من صدرت لصالحهم هذه الأحكام إنما يرجع الى الجهة الإدارية لتجريه بترقية الأولى بالترقية من هؤلاء وفقا لأحكام القانون .**

(طعن رقم ٥١٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا " جلسة ١٩٩٦/٣/٣٠)

- **يترتب على الحكم الصادر بإلغاء الترقية إلغاء ترقية المطعون فى ترقيته ووجوب صدور قرار بترقية من تخطى فى ترقية وترجع أقدميته الى تاريخ القرار الملغى واستثناء من ذلك يجوز لجهة الإدارة إبقاء الترقية الملغاة وترقية الطاعن على درجة خالية .**

(الطعن رقم ٢/٢٦٣ق جلسة ١٩٩٣/١٢/٢٥)

- **أن تنفيذ مقتضى أحكام الإلغاء النسبى فيما أو تعددت وكانت الوظيفة محل الترقية وظيفة واحدة لا تتسع لكل من صدرت لصالحهم هذه الأحكام – إنما يرجع الى الجهة الإدارية لتجربة بترقية الأولى من هؤلاء وفقا لأحكام القانون .**

(الطعن رقم ٥٦٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٤/٣/١٢)

- **أن مدى الإلغاء وأثره يتحدد بما تبينه المحكمة من ذلك فى أسباب الحكم – وهو ما لا يستتبع على ما جرى به قضاء هذه المحكمة اعتبار المدعى مرقى بالحكم ذاته وإنما بالقرار الذى يصدر من الإدارة تنفيذا له – فهو الذى ينشئ المراكز القانونية فى هذا الشأن على مقتضى ما حكمت به المحكمة ، ويجب إعادة ترتيب الأوضاع كأثر للإلغاء الى وضعها القانونى الصحيح ، ومن بينها ترتيب الأقدميات بين المرقين أصلا بالقرار المطعون فيه والمرقين حكما بمقتضى قضاء الإلغاء ، وتحديد وضع الطاعن بين كل هؤلاء هو من المسائل المتعلقة بتنفيذ الحكم وهى ناشئة بعده ، وليس من شأن الحكم أن يستطرد إليها ، وهو ما يقتضى عند منازعة الطاعن فى سلامة ما اتخذته الإدارة تنفيذا للحكم من قرارات وإجراءات أن يقيم دعاوى جديدة فى هذا الخصوص – وليس أن يطعن على الحكم الصادر لصالحه وذلك لاستقلال الوضع الجديد عن سابقه ى الدعوى واختلاف سبب الطلب الجديد عن السبب الأصلى للدعوى ، ولا عبرة بما يقول به الطاعن من أن الحكم المطعون فيه أخطأ عندما أغفل تحديد ترتيب أقدميته بين المرقين فى القرار المطعون فيه ، لأن هذا الطلب ليس مما يبنى على طلباته المحددة فى دعواه والمبينة على النحو المشار إليه ، إذ لا محل لهذا الطلب فى النزاع الماثل لوضوح قضاء الحكم وفصله فى كل المنازعة التى صدر فيها دون نقص .**

(الطعن رقم ٣٠٥ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٢)

- ومن حيث أنه يترتب على صدور حكم من المحكمة الإدارية العليا بإلغاء حكم صادر من محكمة القضاء الإدارى أن يزول كل ما كان للحكم الملغى من آثار بحيث يعود الحال الى ما كانت عليه قبل صدور الحكم المذكور .

(الطعن رقم ٢٢٠٢ لسنة ٣٤ق ، ٢٣٤١ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٣/٨/٢٨)

- ليس المقصود بعابرة ، وما يترتب على ذلك من آثار إلغاء قرارات الترقية اللاحقة للقرار المقضي بإلغائه حتما وبصفة تلقائية – الغاية من تلك العبارة فيما يختص بالقرارات المشار إليها إفساح المجال أمام المحكوم له بالطعن عليها وانفتاح ميعاد جديد للطعن يبدأ من تاريخ صيرورة الحكم الصادر لصالحه نهائيا – صدور قرار بتعديل مسمى الوظيفة (التي تناولها القرار المطعون عليه) ورفع درجتها المالية لا يعطى المحكوم له حقا مباشرا في شغلها كأثر للحكم وإنما ينبغي استيفاء الشروط المقررة قانونا للترقية إليها .

(طعن رقم ٢٣٦٤ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٩/٥/٢١)

❖ الفتــاوى :

- الإلغاء المجرد – لا يستتبع سوى إلغاء القرار المطعون فيه والآثار المترتبة عليه – لا يمتد الى قرارات أخرى لا تعتبر من قبيل الآثار القانونية للقرار المطعون فيه – لا يؤدي صدور حكم الإلغاء الى زوال القرارات الإدارية التالية التي لا تعتبر أثرا للقرار الملغي والتي لم يتعرض الحكم لها سواء في أسبابه أو منطوقه- الحكم بالإلغاء المجرد لا يعدم بذاته قرارات الترقية التي كانت قد صدرت بناء على القرار الملغي .

(فتوى ملف رقم ٢٦٢/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٢/٢٦)

- أحقية العامل الذي تم ترقيته في زيادة أجره بمناسبة الترقية بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته .

(فتوى ملف رقم ١٣٤٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٧/٣٠)

- تخطي في الترقي – حكم قضائي – تحديد مدى أثر الحكم الصادر بإلغاء قرار الترقية على ترقية آخر المرقين في القرار المطعون فيه .

(فتوى ملف رقم ٩٣٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٦/١٢/٤)

- أن الأحكام الصادر بالإلغاء على نحو ما استقر عليه الإفتاء والقضاء تكون حجة على الكافة وتلك نتيجة لا معدى عنها إدراكا للطبيعة العينية لدعوى الإلغاء وتكون الدعوى مخاصمة للقرار الإدارى فى ذاته ، فإذا حكم بالإلغاء فإن جهة الإدارة تلتزم بتنفيذ الحكم دون أن يكون لها أن تمتنع عن التنفيذ أو تتقاعس فيه على أى وجه نزولا عند حجية الأحكام والتزاما بسيادة القانون ، وأن حكم الإلغاء يحقق بذاته إعدام الأثر القانونى المباشر للقرار منذ تقريره دون أن يتوقف ذلك على تدخل جهة الإدارة – بيد أنه جرى الأمر على أن تصدر تلك الجهة قرارا كإجراء تنفيذى مادى بحت لإزالة القرار الملغى تنفيذا للحكم وقياما بواجبها الذى تفرضه عليها الصيغة التنفيذية التى تزيل بها الأحكام القضائية – هذا القرار لا يعدو أن يكون تأكيدا للأثر القانونى الذى تحقق سلفا بمقتضى حكم الإلغاء ولا يضيف جديدا فى هذا المجال فهو محض تأكيد لما تضمنه الحكم باعتبار أن المحكوم له إنما يستمد حقه مباشرة من ذات الحكم الحائز لقوة الشيء المحكوم فيه لا من القرار الصادر تنفيذا له والتى لا تملك الجهة

الإدارية سلطة تقديرية فى صدوره ، وإنما تلتزم فيه بمنطوق الحكم فلا تجاوزه ، فائدته – إنما تقتصر على نقل مضمون حكم الإلغاء من نطاق القضاء الى المجال الإدارى ليتسنى العلم به لكل من يقدم على تنفيذ الحكم وأصحاب الشأن ممن يعينهم القرار الملغى – لا مناص والأمر كذلك من القول بأن الأحكام الصادر بالإلغاء فى الحالة المعروضة تعتبر نافذة بمجرد صدورها .

(فتوى رقم ٢٤٠/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/١١/١١)

- الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حجة على الكافة وتلك نتيجة لا معدى عنها إدراكا للطبيعة العينية لدعوى الإلغاء ، وعلى جهة الإدارة الالتزام بتنفيذ الحكم وإعادة الحال الى ما كان عليه أو لم يصدر هذا القرار إطلاقا دون أن يكون لجهة الإدارة أن تمتنع عن تنفيذه أو تتقاعس فيه على أى وجه نزولا عند حجية الأحكام وإعلاء لشأنها إكبارا لسيادة القانون ، والنزول عند مقتضياته – تطبيق – صدور حكم لصالح أحد العاملين بجامعة الإسكندرية بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية أن وظيفة مدير عام وما يترتب على ذلك من آثار ، أعمال مقتضى هذا الحكم بما مؤداه ترقيته الى وظيفة مدير عام اعتبارا من تاريخ صدور القرار الملغى مع ما يترتب على ذلك من آثار شاملة الفروق المالية عن المرتب الأساسى المقرر لهذه الوظيفة وملحقاته المتمثلة فى مكافآت الامتحان والملاحظة وإعانة غلاء المعيشة كأثر مترتب على الحكم .

(فتوى رقم ١٩٥٤/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٢/٢٦)

- أن قضاء المحكمة الإدارية العليا بحكمها الصادر فى ١٩٨٩/١١/٥ فى الطعن رقم ٢١٥٤ لسنة ٣١ق المشار إليه ، بإلغاء حكم محكمة القضاء الإدارى الصادر بجلسة ١٩٨٥/٣/١٤ فى الدعوى رقم ٥٧٠ لسنة ٣٦ق المرفوعة من السيدة .... ضد محافظ الإسكندرية – بصفته – القاضى بقبول دعواها شكلا وبإلغاء القرار رقم ١٠٢٧ لسنة ١٩٨١ فيما تضمنه من تخطيها فى الترقية الى الدرجة الأولى مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وبرفض دعواها – يجعل هذا الحكم الملغى كأن لم يكن ويلغى كل ما ترب عليه من آثار ، إذ صار ما قضى به فى الدعوى كأن لم يكن وأصبح المقضى به فيها هو رفضها الذى قضت به المحكمة الإدارية العليا .... وبهذا القضاء ألغى الحكم الصادر من محكمة القضاء الإدارى فى الدعوى بقوة القانون – كما ألغى كل ما ترتب عليه أو نشأ من مراكز أو أضاع قانونية وما لحقه من قرارات وبذلك كان الحكم الملغى أساسا لها ، ومنها قرار ترقيتها الى الدرجة الأولى أو قرار إسناد وظيفة هذه الدرجة إليها ، ويستقر الأمر فى هذا الخصوص على أساس ما قضى به حكم المحكمة الإدارية العليا من رفض دعواها ، ولذلك يعتبر قرار ترقية السيدة .... الى الدرجة الأولى مدير إدارة بالمجموعة القانونية قائما من تاريخ صدوره منتجا آثاره جميعها ، دون التفات الى ما صدر تنفيذا للحكم الملغى من قرارات استندت إليه وكان أساسا لها ، ولا وجه للقول بأنه من الممكن تنفيذ حكم المحكمة الإدارية العليا على أساس إعادة ترقيته إليها بأثر رجعى يرتد الى تاريخ القرار الصادر بها مع الإبقاء على وضع السيدة .... فى الدرجة عينها – من التاريخ ذاته – لأن ذلك فى شقه الأخير لا أساس له بعد رفض دعواها بطلب إلغاء

قرار ترقيته ، كما أن الأمر ليس إعادة ترقية لها ، فترقيته بالقرار الصادر بها تستند الى ذلك القرار ، وهو قائم من تاريخ صدور بآثاره ، إذ ذلك هو مقتضى الحكم بمنطوقه وأسبابه المرتبطة به .

(فتوى رقم ٢١٢/٢/٨٦ جلسة ١٩٩١/٥/٨)

- وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة – فإن مقتضى تنفيذ حكم محكمة القضاء الإدارى فى الدعوى رقم ٦٢٢ لسنة ٣٦ق بإلغاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٤ لسنة ١٩٨١ سالف الذكر إلغاءا مجردا ، أن تقوم الجهة الإدارية بسحب هذا القرار بأثر رجعى من تاريخ صدوره فى ١٩٨١/١٠/٢٥ وتعيد الحال الى ما كان عليه قبل صدور القرار الملغى ، فتجرى المفاضلة بين المرشحين للترقية الى وظيفة مدير عام الشئون القانونية بجامعة القاهرة وهما : د / ..... ، و د/ ..... لتحديد من هو أحق بشغل هذه الوظيفة ، وذلك طبقا لاشتراطات شغلها ، وباعتبار أن الحكم المشار إليه لا يكسب الطاعن حقا فى الترقية فى تلك الوظيفة ، بل يكون شأن الطاعن هو شأن من ألغيت ترقيته من ناحية وضعه فى المركز الذى يستحقه لو لم يصدر القرار الملغى .

(فتوى رقم ٧٢٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٨/١٢/٢١)

- الحكم الصادر من شأنه أن يفسح المجال أمام المحكوم له بالطعن على القرارات الإدارية التالية ميعاد جديد لهذا الطعن - التظلم يسمح لجهة الإدارة إعادة النظر فى قرارها المتظلم فيه :

- استعراض الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاء وقضاء مجلس الدولة من إن قرار الترقية المعيب إنما يشكل قرارا إداريا منشئا لمركز قانوني ذاتي لا يجوز سحبه إلا خلال المواعيد المقررة للطعن القضائي ومن ثم يتحصن بفوات تلك المواعيد ومهما كان وجه الخطأ أو مخالفة القانون فى شأنه طالما لم تنحدر المخالفة به إلى حد الانعدام بما يفقده صفة القرار ويحيله إلى مجرد عمل مادي لا يتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية وذلك كله استجابة لدواعي المصلحة العامة التي لا تستقيم موجباتها إلا باستقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرارات الإدارية المعيبة بعد فوات المواعيد المقررة لسحبها والنأى بها عن الزعزعة وأسباب الاضطراب بمراعاة الاتساق بين الميعاد المنصوص عليه قانونا الذي يجوز فيه لصاحب الشأن طلب إلغاء القرار الإداري بالطريق القضائي والميعاد الذي يباح فيه للإدارة سحب هذا القرار – الحاصل أن القرارات الإدارية التي تولد حقا أو تنشئ مركزا ذاتيا لا يجوز سحبها متى صدرت صحيحة وذلك استجاب لدواعي المشروعية بحسبان صحة القرار واستقرارا للأوضاع بحسبان ما أنشأ الإقرار من مراكز قانونية وما ولد من حقوق .

وأما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من ذي مصلحة فى هذا الطعن خلال الموعد الذي رسمه القانون ويجوز سحبه من الجهة التي أصدرته طوال مدة بقاء القرار المعيب قلقا مهددا بالإلغاء سواء لانفتاح موعد الطعن فيه أو لا إقامة الطعن فعلا حتى يفصل فيه فان انتهى ذلك بغير قضاء صار القرار حصينا من الإلغاء والسحب معا ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح غير المشوب بأي عيب وذلك إقرارا بما ولد من حقوق فردية وإقرارا لما انشأ من

مراكز ذاتية . والقانون فى كل فروعه يمازج بين الشرعية والاستقرار ويجدل منهما معا هياكل الحقوق والمراكز القانونية بما تترابط به وشائج العلل والمعلولات بين الشرعية والاستقرار . والقرار الإداري المعيب تشوبه مخالفة القانون مخالفة الشكل القانوني أو مخالفة الاختصاص أو الانحراف فى استعمال السلطة وإذا اعترته هذه العيوب جميعا أمكن أن يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن القضائي عليه بغير طعن فيه ولا سحب له وذلك إلا إن يكون القرار منعدما فلا يلحقه تحصن . وإذا كان القانون قد مزج بين الشرعية والاستقرار فى تبين الحقوق والمراكز القانونية ألا انه مال إلى ت إلى ب عنصر الاستقرار فى مجال الولاية العامة لأن التصرف المعيب فى مجال الولايات العامة لا يتعلق أثره بوضع فردى يسهل رده إلى ما كان عليه ويسهل حصر آثاره المتعاقبة كبيع أو إجارة أو نحو ه إنما هذا التصرف المعيب فى مجال الولايات العامة يتعلق دائما بأعمال متتابعة وأثار متعاقبة ويتداخل بعضها فى بعض بموجب النظام المؤسسي الذي تقوم عليه الأجهزة التي تمارس تلك الولايات العامة وما تتفرع إليه من تفريعات بعضها يترتب على بعض بأصول متداخلة وبفروع متشابكة والتصرف الإداري أن بطل أو ألغى إنما تترتب عليه من التفريعات والآثار ما قد يصعب حره ومتابعته . ومن ثم رجح القانون عنصر الاستقرار بتحديد الآجل الذي يمكن فيه الطعن على القرار من ذي مصلحة وجعل السحب فرعا من الطعن ميعادا أو أسبابا – خلصت الجمعية العمومية مما تقدم إلى انه ولئن كان قد قضى فى الدعوى رقم ٦٦١١ لسنة ٤٥ القضائية المقامة من السيد /......... بإلغاء قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٥ لسنة ١٩٩٠ فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية إلى درجة سكرتير أول مع ما يترتب على ذلك من آثار فان مؤدى تنفيذ هذا الحكم أعادته إلي الحالة التي كان عليها قبل صدور هذا القرار بحساب أقدميته فى وظيفة سكرتير أول التي كان قد رقى إليها بالفعل بالقرار رقم ٧٧٧ لسنة ١٩٩٢ اعتبارا من ١٩٩٠/٣/٧ تاريخ صدور القرار الجمهوري رقم ١١٥ لسنة ١٩٩٠ المشار إليه مع ما يترتب على ذلك من آثار مالية إلا انه وقد أعقب هذا القرار الباطل وقبل الحكم بإلغائه قرار آخر بترقية أقر أن السيد المذكور إلى وظيفة مستشار اعتبارا من ١٩٩٤/٥/١٤ وكان هذا القرار الأخير لا يعتبر من أثار القرار الملغى وهو قد انشأ مركز قانونيا جديدا بموجب سلطة تقديرية وبالتالي فهو لا يتأثر بإلغائهما لطعن فيه على استقلال فالحكم بإلغاء لا يستتبع سوى إلغاء القرار المطعون فيه ولا يمتد إلى قرارات أخري لا تعتبر من قبيل الآثار القانونية التي تترتب حتما على القرار المطعون فيه وترتبط به وجودا وزوالا وعلى ذلك لا يؤدى صدور حكم إلغاء قرار ما إلى زوال القرارات الإدارية التالية التي أنشأت أو عدلت مراكز قانونية بموجب سلطة تقديرية ولا تعتبر آثرا للقرار الملغى والحاصل أن الحكم الصادر قد حسم خصومة غير مشتملة على نزاع يتعلق بهذه القرارات التالية إلا أن الحكم الصادر من شانه أن يفسح المجال أمام المحكوم له بالطعن على تلك القرارات وانفتاح ميعاد جديد لهذا الطعن وبما يستوجبه منه هذا الطعن من التظلم من هذه القرارات قبل اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن فيها بالإلغاء فى الحالات التي استوجب فيها المشرع التظلم من القرار المطعون فيه قبل رفع الدعوى كما هو الشان بالنسبة للقرارات الصادرة بالتعيين فى الوظائف العامة أو الترقية إليها . فقد فرض المشرع فى المادة (١٢) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية فى أحوال معينة حتى تنظر جهة الإدارة فيما يأخذه صاحب الشأن على القرار وما ينعيه عليه من مثالب فان ثبت لديها صحة ما يثيره من عيب

يجرح القرار جاز لها سحبه بما ينحسم به نزاع محتمل ويزول بغير حاجة للجوء إلى القضاء .

وغنى عن البيان إنه متى تظلم صاحب الشأن من أحد القرارات التالية للقرار المحكوم بإلغائه فإن القرار المتظلم منه يدخل فى طور من الزعزعة على نحو يسمح لجهة الإدارة بإعادة النظر فى قرارها المتظلم فيه تحقيقا للعلة من التظلم الوجوبى ويتيح . للمتظلم من بعد إمكان اللجوء إلي القضاء بالنسبة لهذه القرارات التالية وكل ذلك إذا لم تكن مواعيد التظلم أو مواعيد الطعن القضائي قد انتهت – مؤدى ذلك : أن تعديل أقدمية المعروضة حالته فى وظيفة مستشار لا يعتبر أثرا من آثار الحكم الصادر بإلغاء قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٥ لسنة ١٩٩٠ فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية إلي درجة سكرتير أول .

(فتوى رقم ٥٩٧ بتاريخ ١٩٩٨/٥/١٧ ملف رقم ٥٣٧/٦/٨٦)

❖ التعويض عن الحكم الصادر بإلغاء قرار التخطي في الترقية :

- إلغاء القرار الصادر بتخطي المدعى وما يترتب على ذلك من آثار من شأنه جبر الضرر المادي والأدبي معا بما لا وجه معه للحكم بالتعويض عن التخطي الذي جرى في حقه .

(طعن رقم ٦٣٥ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٩/٥/٢٨)

- تنفيذ الجهة الإدارية للحكم الصادر بإلغاء قرارا ها بتخطي العامل في الترقية بترقية العامل للوظيفة التي تخطي منها و صرف كافة الفروق المالية المستحقة له خير تعويض له عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقته نتيجة هذا القرار .

(طعنان رقما ١١٣٠ ، ١٢٣٩ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢)

❖ جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو إلغاء الترقية :

- قرارات الترقية الباطلة التي تمت نتيجة الخطأ في تطبيق أحكام القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ – وجوب سحب هذه القرارات دون التقيد بمواعيد السحب أو الإلغاء – عدم جواز استرداد الفروق المالية التي ترتبت على الترقية الباطلة مباشرة خلال الفترة السابقة على صدور قرار الساحب والمتمثلة في أول مربوط الدرجة أو علاوة من علاواتها –جواز استرداد الفروق الخاصة بتدرج المرتب بالعلاوات الدورية .

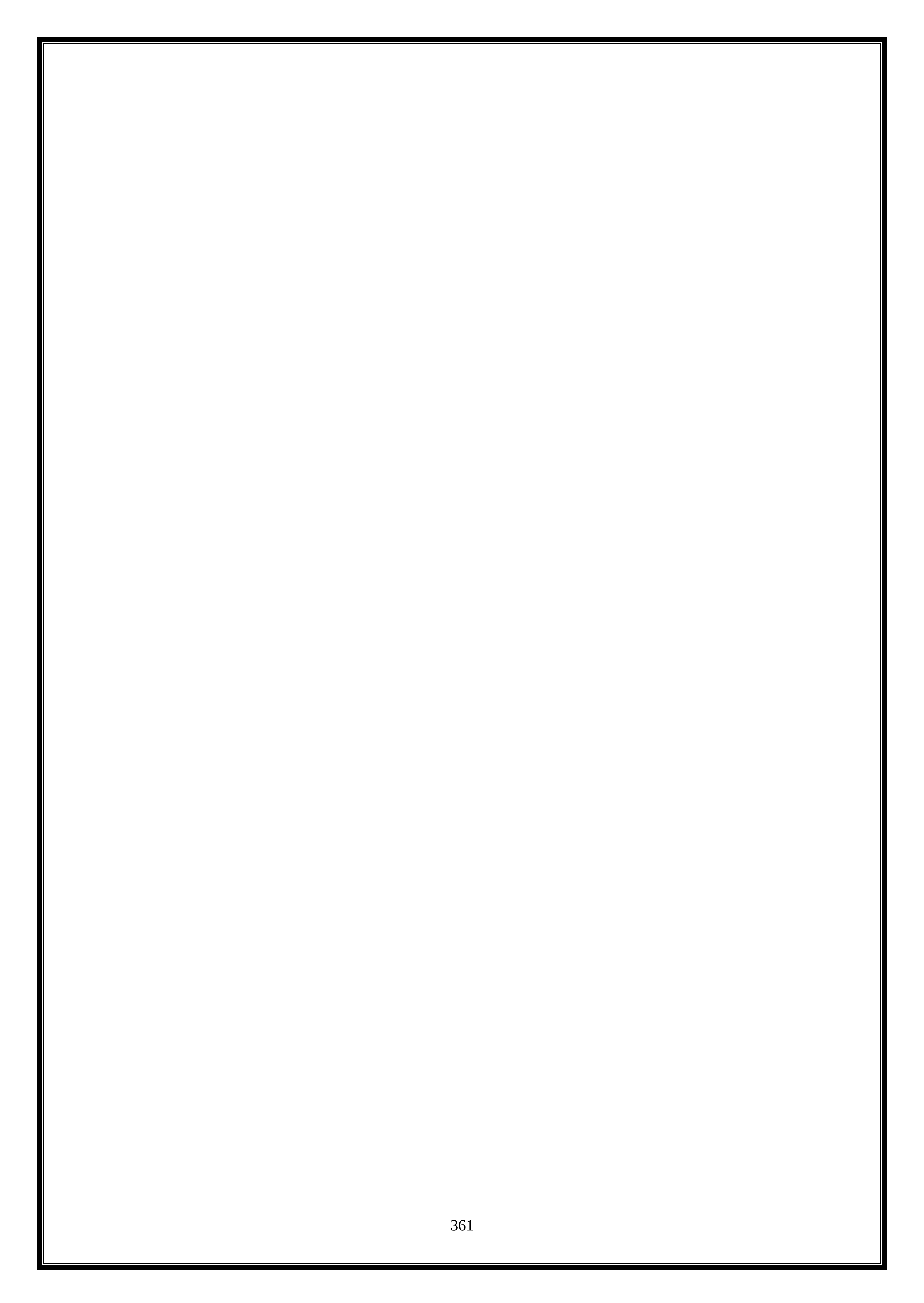
(ملف رقم ٤٤٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٠/٣/٥)

❖ استرداد الفروق المالية التي يقضيها الموظف المرقى نتيجة غش واقع منه :

- يجوز مطالبة الموظف المرقى نتيجة غش واقع منه أو نتيجة سعى غير مشروع بالفروق المالية التي قبضها بغير حق .

الترقية التي قوامها محض خطأ في التقدير من جانب جهة الإدارة – ترتب للموظف الذي ألغين ترقيته الحق فيما ينقصه من فروق مالية نتيجة الترقية الملغاة .

(ملف رقم ٨٤٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٤/١٢)



القسـم الرابـع
أحكـام المحكمـة الإداريـة العليـا
في الأجـازات

أحكـام المحكمــة الإداريـة العليـا فـي الأجــازات

❖ للعامل الحق في أجازة عن أيام العمل في العطلات الرسمية:

- للعامل الحق في أجازة كامل عن أيام العمل في العطلات الرسمية، يجوز تشغيله في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً عوضاً عنها – يسري ذلك على أيام العطلات الرسمية المقررة.

(فتوى رقم ٤٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/٤ فتوى الجمعية العمومية)

- وفي مقام بيان مفهوم الأجر المضاعف المنصوص عليه بالمادة ٦٣ المشار إليها والمستحق للعامل عند تشغيله في أيام العطلات فإنه لا ينبغي تفسيره بمعزل عن نص الفقرة الأولى من ذات المادة والتي قررت منح العامل أجازة بأجر كامل في أيام العطلات بحسبان أن هاتين الفقرتين مرتبطتان ببعضهما ارتباطاً لا يقبل التجزئة ومن ثم فإن تشغيل العامل أيام العطلات يتم في مقابل أجر كامل مضاعف وهو ما ينصرف إلى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية ولم يكن المشرع في حاجة إلى تكرار النص لأنه من قبيل حذف المعلوم كل ذلك إذا لم يمنح العامل أياماً عوضاً عنها.

(فتوى رقم ٦٠٠ بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٢١ ملف رقم ١٤٤٣/٤/٨٦)

- وبأن الأصل أن للعامل الحق في أجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية وأنه يجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً عوضاً عنها فإن ذات الحكم يسري تبعاً وينسحب على أيام العطلات الأسبوعية المقررة.

(فتوى رقم ٤٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/١٥)

❖ عدم جواز الانقطاع عن العمل أو التأخر عنه بدون ترخيص:

- ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الطاعنة قد انقطعت عن العمل من ١٩٨٢/٥/١٠ حتى ١٩٨٦/١/٢١ (تاريخ إعادة تعيينها بالقرار رقم ٤٩ الصادر في ١٩٨٦/٤/١) بدون إذن أو مبرر قانوني بالمخالفة لحكم المادة ٦٢ من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي حظرت على العامل الانقطاع عن العمل إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة قانوناً، لذلك فإن الطاعنة تكون قد خرجت على الواجب الوظيفي ومن ثم يتعين مساءلتها تأديبياً.

(الطعن رقم ٢٥٠ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٢/١٥)

(١) الأجازات الاعتيادية أو الدورية:

- ترخص الإدارة بحسب الأصل في منح الأجازة الاعتيادي للموظف أو منعها عنه بحسب مقتضيات العمل – تحو هذه الرخصة إلى حق في حالة مرض الموظف وطالبته باحتساب مدة المرض الزائدة عن أجازته المرضية من رصيد أجازاته الاعتيادية – ليس لرئيس المصلحة في هذه الحالة منع هذا الحق عن الموظف.

(طعن ٩٢٨ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

- الأجازات التي يجوز منحها للمستخدمين الخارجين عن الهيئة – جواز ضم مدد الأجازات الاعتيادية بعضها إلى بعض للانقطاع بهذا الضم في حالة المرض، بشرط أن تكون الأجازة مستحقة فعلاً – لا يشترط لهذا الضم أن يكون المستخدم قد مضى عليه

في الخدمة ثلاث سنوات كاملة – للمستخدم الإفادة من وفر الأجازات الاعتيادية بما لا يجاوز تسعين يوماً كل ثلاث سنوات وأن يفيد بالنسبة لما هو دون ذلك بقدره ونسبته.

(طعن ١٩٣ لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٩/٣/٢١)

- **مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية يحدد على أساس الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل:**

- لاحظت الجمعية العمومية من مطالعة نص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ أن المشرع غاير بين وصف الأجر الذي يستحقه العامل خلال أجازاته الاعتيادية أثناء خدمته وبين وصف الأجر الذي يستحقه عن رصيد أجازاته الاعتيادية بعد انتهاء خدمته فبينما أطلق على الأجر في الحالة الأولى وصف (الأجر الكامل) وصفه في الحالة الثانية بعبارة (الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة) وأن تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين مدلولي الأجر الكامل والأجر الأساسي إنما تقتضي المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه ومادام القانون استخدم وصفين متميزين في ذات النص فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما بالنص وضع الأجازة الاعتيادية التي يستحق عليها أجر كامل ووضع رصيد الأجازات التي يستحق عليها الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة – الحاصل أن ثمة استقلالاً بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل في نطاق تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه في الجدول المرافق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببيان بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة فإن الأجر الكامل إنما ينصرف إلى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته و هو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به في غير مجاله كما يمتنع الرجوع إلى قانون آخر حدد مدلولاً مغايراً لما تغياه المشرع وذلك أياً ما كانت الأسانيد التي تحدو إلى ذلك والمسائل التي أحكمت نصوص القانون تنظيمها يمتنع الرجوع في شأنها إلى قوانين أخرى ويقف الأمر بالنسبة إليها على إعمال ما أوردته في هذا الخصوص أخذاً بدلالة منطوقها ومفهومها – الحاصل أنه لو كان المشرع يقصد بالأجر الأساسي كل مشتملات الأجر الشامل لما نص على إضافة العلاوات الخاصة المتضمنة بحكم اللزوم في مفهوم الأجر الشامل أو الكامل – الحاصل أيضاً أن الأجازات الاعتيادية السنوية هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة، ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها بينما أن ما يقابل رصيد الأجازات ليس أجازة تستحق ولكنه نوع من التعويض الذي قدره المشرع للعامل عما لم يحصل عليه من أجازات اعتيادية وقرر له المشرع عناصره من حيث عنصر تقديره وحده الأقصى – نص المادة ٦٥ من القانون سالف الذكر قد ورد واضح العبارة قاطع الدلالة في أن مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية الذي يصرف العامل لدى بلوغه السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاص فإنه لا اجتهاد مع صراحة النص ويقتضي الأمر إعمال حكمها حسبما ورد بالنص دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته –

مؤدى ذلك – أن الأجر الذي يتخذ أساساً لصرف مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية لأعضاء الهيئات القضائية عند إحالتهم إلى المعاش لبلوغهم السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل.

فتوى رقم ٨٥٩ بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٨ ملف رقم ٥٠٤/٦/٨٦)

❖ أحقية العاملين بشركات قطاع الأعمال العام المقابل النقدي عن رصيد الأجازات الاعتيادية:

- طلب الإفادة بتفسير حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ق دستورية، وبيان ما إذا كان نطاق تنفيذه يشمل العاملين بشركات قطاع الأعمال العام – حاصل الوقائع أنه بمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢٩ والذي قضى منطوقه "بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الأجازة – فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى – عائداً إلى رب العمل"، وردت استفسارات من شركات قطاع الأعمال العام عن كيفية تطبيق الحكم المشار إليه وما إذا كان العامل يستحق بمقتضاه صرف بدل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية دون حد أقصى عند انتهاء خدمته وقام المكتب الفني لقطاع الأعمال العام بإعداد مذكرة حول الموضوع ضمنها أن حكم المحكمة الدستورية العليا لم يشر إلى قانون شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية ولوائح شئون العاملين بشركاته وأن هذه اللوائح هي الواجبة الإعمال فيما يتعلق بنظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات ولا تسري أحكام قانون العمل إلا فيما يرد بشأنه نص خاص في تلك اللوائح وأضافت المذكرة المشار إليها أن شركات قطاع الأعمال العام تعاني من عمالة زائدة وأن عدم قيام العاملين بأجازاتهم كاملة مرده رغبتهم الشخصية في عدم استنفاد مدد أجازاتهم كاملة وليس مرده إلى الإدارة، ونظراً لما يتسم به الموضوع من أهمية وعمومية في التطبيق طلب طرحه على الجمعية العمومية – لاحظت الجمعية العمومية أن تفسير الحكم القضائي (وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية التي تسري على الدعاوى) والطلبات التي تقدم إلى المحكمة الدستورية العليا فيما لم يرد بشأنه نص في قانونها) تختص به المحكمة التي أصدرت الحكم دون غيرها، وأن عمل جهة الإفتاء فيما تستفتى فيه بشأن تطبيق الحكم على أوضاع الواقع إنما يتعلق بأوجه فهم الحكم واستخلاص دلالته وبيان المفهوم منه بياناً واضحاً برفعها على أن يثور بشأنه من خلاف يترتب عليه تباين أو تناقض في تصرفات الأجهزة الإدارية المنوط بها تطبيقه – استظهار الجمعية العمومية إفتاءها السابق بشأن تطبيق الحكم المشار إليه على العاملين بالقطاع العام والذي خلصت فيه إلى "أحقية العاملين في شركات القطاع العام (عند انتهاء خدمتهم) في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعاً إلى رب العمل"، وذلك تأسيساً على أن هناك وجهي فهم يمكن استخلاصهما من منطوق الحكم المشار إليه أحدهما ظاهر إلا أنه يتناقض تناقضاً واضحاً مع ما ورد في الحكم من أسباب بما يجعل منطوق الحكم منبت الصلة عن أسبابه مفتقداً إياها وصادراً بغير سبب يسنده ومؤدى هذا الوجه من وجوه الفهم

أحقية العامل في الحصول على مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون حد أقصى يستوي في ذلك أن يكون الحرمان من هذه الأجازة عائداً إلى العامل ذاته أو إلى رب العمل والوجه الآخر من وجود الفهم و هو أقل ظهوراً إلا أنه يحمل منطوق الحكم على الصحة ويجعله مستنداً للأسباب التي وردت بالحكم وقائماً عليها ومفاده أحقية العامل في هذا المقابل إذا كان الحرمان من هذه الأجازة راجعاً إلى رب العمل، الحال أنه عند النظر في تناقض منطوق الحكم مع أسبابه لا يقال بالتناقض المفسد للحكم قبل بذل الجهد لإجراء التوفيق وحمل عبارة الحكم على ما تسعه من الأسباب وتسبغه من فهم واستدلال مما يجدر معه هذا الوجه الآخر من أوجه فهم الحكم استعراض الجمعية العمومية قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي ينص في المادة ٨٠ منه على أن "عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر ... بما يكفل شروطاً أو مزايا وظروفاً أفضل ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمي إليها، كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصاب الأعمال"، وفي المادة ٨٦ على أن "يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكماً من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل" ــ استعراض الجمعية العمومية قانون شركات قطاع الأعمال الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذي ينص في المادة ٤٢ على أن "تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص..."، وفي المادة ٤٨ على أن "تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجمعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي، وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية، كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له" ــ استظهار الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع في قانون العمل عنى بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل سواء كان هذا العقد فردياً أو جماعياً باعتبارها من روابط القانون الخاص المعتمدة على التوافق الإرادي بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين و هو ما يفرق بين هذه الروابط والعلاقات الوظيفية التي تنشأ في إطار القانون العام وتنبني على أساس الصيغة اللائحية بما لها من صفة تشريعية وأن عقد العمل الجماعي وفقاً لما نصت عليه المادة ٨٠ من هذا القانون هو اتفاق بين صاحب العمل والمنظمة النقابية تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه وأن هناك قيداً عاماً يرد على مثل هذه العقود تضمنته المادة ٨٦ من ذلك القانون مؤداه عدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجبه بحيث يقع باطلاً كل شرط يخالف هذا القيد ــ استظهار الجمعية العمومية من ناحية أخرى أنه بموجب القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أضحت شركات قطاع الأعمال العام من أشخاص القانون الخاص شأنها في ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتنبسط عليها ذات

الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات، وأن مفاد ما نصت عليه المادة ٤٢ من هذا القانون من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة باعتبار ها صاحب العمل و بين النقابة باعتبار ها ممثلة للعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه وتندرج من ثم في عداد عقود العمل الجماعية التي تسري عليه أحكام قانون العمل على نحو ما سلف بيانه، ولا ينفى عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيماً لائحياً إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذي تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية ويؤكد ذلك ويدعمه ما نصت عليه المادة ٤٨ من قانون شركات قطاع الأعمال العام من سريان أحكام قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي وكذلك سريان أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموماً هي تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية، ومؤدى ذلك أن لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام باعتبار ها عقود عمل جماعية تتقيد بعدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجب قانون العمل ويقع باطلاً كل شرط يرد بها مخالفاً لهذا القيد، ولما كانت أحكام قانون العمل بالنسبة للمقابل النقدي عن رصيد الأجازات الاعتيادية في ضوء ما خلصت إليه الجمعية العمومية من فهم لحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه تقرر أحقية العامل عند انتهاء خدمته في الحصول على مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازته الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعاً إلى رب العمل، ومن ثم فإن أي نص يرد في لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام يؤدي إلى الانتقاص من حق العامل في هذا المقابل في هذه الحالة يكون غير مشروع – مؤدى ذلك – (١) تفسير الحكم القضائي تملكه المحكمة مصدرة الحكم، (٢) أحقية العاملين في شركات قطاع الأعمال العام – عند انتهاء خدمتهم – في المقابل النقدي عن كل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعاً إلى رب العمل.

(فتوى رقم ٥٣٤ بتاريخ ١٩٩٨/٥/٣ ملف رقم ٤٢٦/٢/٤٧)

❖ امتداد رصيد الأجازات إلى من أحيل إلى المعاش من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة قبل صدوره:

- الأحكام الصادرة في الدعاوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة ولا يقتصر أثرها على الخصوم في تلك الدعاوى وإنما يمتد إلى الكافة وإلى جميع سلطات الدولة وأنه وإن كان المشرع عند بيانه للآثار التي تترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي أعمل الأثر الفوري للحكم ونص على عدم جواز تطبيق النص المحكوم بعدم دستوريته اعتباراً من اليوم التالي لنشر الحكم إلا أن ذلك لا يعني أن يقتصر عدم تطبيق النص على المستقبل فحسب وإنما ينسحب بأثر رجعي إلى الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم حيث أن القضاء بعدم دستورية نص تشريعي يكشف عما به من عوار دستوري مما يعني زواله وفقد قوة نفاذه منذ بدء العمل به على أن يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدوره بحكم حاز قوة

نظام العاملين المدنيين بالدولة قد منحت العامل لاحق في اقتضاء بدل نقدي إذا انتهت خدمته وكان له رصيد من الأجازات بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد التي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر وأن يكون حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة مضافاً إليه العلاوات الخاصة وقد قضى بعدم دستورية هذه الفقرة بحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه آنفاً ولم تحدد المحكمة تاريخاً يمتد أو يرتد إليه أثر حكمها فضلاً عن عدم اندراج هذا النص ضمن النصوص الضريبية فمن ثم يتعين ارتداد أثر الحكم بعدم الدستورية إلى تاريخ صدور النص ليضحى هو والعدم سواء بسواء واعتباره كأن لم يكن منذ نشأته وبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه يمتد إلى أعضاء هيئة التدريس والعاملين الذين انتهت خدمتهم بالجامعة إذ لم يكن حقهم في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي نهائي حاز قوة الأمر المقضي قبل صدور حكم المحكمة الدستورية العليا.

(فتوى رقم ١٩٣ بتاريخ ٢٠٠١/٤/١١ ملف رقم ٥٧٩/٦/٨٦)

❖ استحقاق المقابل منوط بأن يكون عدم الحصول على أجازة راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل، وهذه الأسباب تستقيها كل جهة على مسئوليتها وتحت رقابة القضاء:

- الأحكام الصادرة في الدعاوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة ولا يقتصر أثرها على الخصوم في تلك الدعاوى وإنما يمتد إلى الكافة وإلى جميع سلطات الدولة وأنه وإن كان المشرع عند بيانه للآثار التي تترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي أعمل الأثر الفوري للحكم ونص على عدم جواز تطبيق النص المحكوم بعدم دستوريته اعتباراً من اليوم التالي لنشر الحكم إلا أن ذلك لا يعني أن يقتصر عدم تطبيق النص على المستقبل فحسب وإنما ينسحب بأثر رجعي إلى الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم حيث أن القضاء بعدم دستورية نص تشريعي يكشف عما به من عوار دستوري مما يعني زواله وفقد قوة نفاذه منذ بدء العمل به على أن يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدوره بحكم حاز قوة الأمر المقضي أو بانقضاء مدة التقادم. وبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه يمتد إلى المعروضة حالته الذي انتهت خدمته ما لم يكن حقه في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي نهائي حاز قوة الأمر المقضي ومتى ثبت أن عدم حصوله على الرصيد راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعاً بطبيعة العمل فيه دوماً أو مؤقتاً أو خصت وظائف معينة طوعاً لمقتضياتها أو اقتصرت على موظف أو أكثر بعينهم تبعاً لحاجة العمل إليهم و هو ما تستقيه كل جهة على مسئوليتها وتحت رقابة القضاء تبعاً من نظام العمل فيها عامة واستخلاصاً سائغاً من ملف كل موظف خاصة دون ارتكان إلى مجرد قول مرسل من جانب مختص فيها أو زعم مطلق من قبل صاحب الشأن ما لم يكن مدعوماً بما يؤيده نظاماً مثل صدور تعليمات بمنع الأجازات أو بما يزكيه مستنداً مثل تقديم طلبات بالأجازات ولو لم يبت فيها.

(فتوى رقم ٢١٨ بتاريخ ٢٠٠١/٤/٢٦ ملف رقم ٥٨٠/٦/٨٦)

❖ **أحقية العامل في الحصول على رصيد أجازاته بأثر رجعي:**

باســم الشعــب
مجلس الدولة
المحكمة الإدارية العليا
(الدائرة السابعة)

- بالجلسة المنعقدة علنا .
- برئاسة السيد المستشار / عادل محمود ذكي فرغلى
(نائب رئيس مجلس الدولة ورئيس المحكمة)
- وعضوية السادة الأساتذة المستشارين / محمد الشيخ على أبو زيد ، عبد المنعم أحمد عامر ، مصطفى لطفي عبد الباقي جودة ، أحمد منصور محمد علي .
- وحضور السيد الأستاذ المستشار / طارق رضوان (مفوض الدولة)
- وسكرتارية السيد / خالد عثمان محمد حسن (سكرتير المحكمة)

أصدرت الحكم الآتي
في الطعنين رقمى ١١٠٠٠ ، ١١٠٦٦ لسنة ٤٧ عليا
المقام أولهما من / منير جندى بشاى
ضــد
رئيس مجلس إدارة النقل العام بالقاهرة
والمقام ثانيهما من / رئيس مجلس إدارة هيئة النقل العام القاهرة
ضــد
منير جندى بشاى
طعنا في الحكم الصاد من محكمة القضاء الإداري في الدعوى
رقم ٥٩١٤ لسنة ٥٣ق جلسة ٢٠٠١/٦/٢٥

الإجــراءات

في يوم الخميس الموافق ٢٠٠١/٨/٢٣ أودع الأستاذ / عبد الهادي محمود سابق – المحامي بصفته وكيلا عن الطاعن / منير جندى بشاى في الطعن رقم ١١٠٠٠ لسنة ٤٧ق ع قلم كتاب المحكمة الإدارية العليا تقريرا بالطعن في الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٥٩١٤ لسنة ٥٣ق جلسة ٢٠٠١/٦/٢٥ القاضي بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعي في صرف مقابلا عن مدة أربعين يوما من متجمد رصيد أجازاته ورفض ما عدا ذلك من طلبات وألزمت المدعي والجهة الإدارية المصروفات مناصفة .

وطلب الطاعن في المشار إليه للأسباب المبينة بتقرير الطعن الحكم بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع الحكم بأحقيته في صرف المقابل النقدي لكامل أجازاته والبالغ ٦٠٥ يوم .

وقد تم إعلان تقرير الطعن المشار إليه الى المطعون ضده في هذا الطعن على النحو الثابت بالأوراق .

وفي يوم السبت الموافق ٢٠٠١/٨/٢٥ أودع الأستاذ سيف النصر سيد جلال – المحامي بصفته وكيلا عن الطاعن في الطعن رقم ١١٠٦٦ لسنة ٧٤ق ع (هيئة النقل العام) قلم كتاب المحكمة الإدارية العليا تقريرا بالطعن في الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري في

الدعوى رقم ٥٣/٥٩١٤ق جلسة ٢٠٠١/٦/٥ فيما قضى به من أحقية المدعي في صرف مقابلا نقديا عن مدة أربعين يوما من متجمد رصيد أجازاته .
وطلب الطاعن في الطعن المشار إليه – للأسباب المبينة بتقرير الطعن الحكم بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه والحكم مجددا برفض دعوى المطعون ضده وألزمته المصروفات .
وقد تم إعلان تقرير الطعن سالف الذكر – الى المطعون ضده في هذا الطعن على النحو الثابت بالأوراق .
وقد جرى تحضير الطعنين بهيئة مفوضي الدولة وقدم مفوض الدولة تقريرا بالرأى القانوني فيهما ارتأى فيه الحكم بقبول الطعنين شكلا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه فيما قضى به من أحقية المدعي في صرف مقابلا نقديا عن مدة أربعين يوما من متجمد رصيد أجازاته والحكم مجددا بأحقية المدعي في صرف المقابل النقدي عن كامل أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها أثناء خدمته مع خصم ما سبق صرفه له من هذا الرصيد وإلزام الهيئة المدعى عليها مصروفات الطعنين .
وقد نظرت دائرة فحص الطعون بهذه المحكمة الطعنين بجلسة ٢٠٠٢/٩/٢ وفيها قررت الدائرة ضم الطعن رقم ١١٠٦٦ لسنة ٤٧ق الى الطعن رقم ١٠٠٠ لسنة ٤٧ق ليصدر فيها حكما واحدا وبجلسة ٢٠٠٣/٥/٢١ قررت الدائرة إحالة الطعنين الى المحكمة الإدارية العليا الدائرة السابعة موضوع وحددت لنظرهما جلسة ٢٠٠٣/١٠/٥ ، وقد نظرت المحكمة الطعنين على النحو المبين بمحاضر الجلسات ، وبجلسة ٢٠٠٣/١١/٢ قررت المحكمة حجز الطعنين لإصدار الحكم فيها بجلسة اليوم وقد صدر هذا الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه عند النطق به .

المحكمــة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة .
ومن حيث أن الطعنين قد استوفيا سائر أوضاعهما الشكلية ، ومن ثم يتعين قبولهما شكلا .
ومن حيث أن واقعات النزاع في الطعنين تخلص حسبما يبين من الاطلاع على الأوراق في أن منير جندى بشاى ، كان قد أقام الدعوى رقم ١٩٩٧/١٦٧٦ عمال جزئي القاهرة ، ضد / رئيس مجلس إدارة هيئة النقل العام بالقاهرة أمام محكمة العمال الجزئية بالقاهرة بأن أودع بتاريخ ١٩٩٧/١٢/١١ قلم كتاب المحكمة المذكورة عريضة دعواه طالبا الحكم بإلزام المدعى عليه بأن يؤدي له المقابل النقدي عن متجمد رصيد أجازاته الاعتيادية البالغ ٦٥٢ يوما ، والذي لم يستنفذه حتى تاريخ إحالته الى المعاش والذي يبلغ قيمته ١٠١٩٥.٣١١ جنيه .
وقال المدعى المذكور شرحا لدعواه أنه كان يعمل بهيئة النقل العام بالقاهرة وأحيل الى المعاش في ١٩٩٦/١٠/١٧ وكان له متجمد من رصيد أجازات اعتيادية لم يستنفذها طوال حياته الوظيفية حتى إحالته الى المعاش بلغ ٦٥٢ يوما بعد أن قامت الهيئة بصرف المقابل النقدي عن أربعة أشهر ، وكان يتعين على الهيئة صرف المقابل النقدي له عن كامل أجازاته السنوية التي لم يستنفذها ، الأمر الذي دفعه الى رفع دعواه بغية الحكم له بطلباته آنفة الذكر .
وقد نظرت المحكمة العمالية الجزئية بالقاهرة الدعوى وبجلسة ١٩٩٩/١/٢٨ حكمت المحكمة المذكورة بعدم اختصاصها ولائيا بنظر الدعوى وإحالتها الى محكمة القضاء الإداري بالقاهرة

للاختصاص وقد أحيلت الدعوى الى محكمة القضاء الإداري حيث قيدت لديها بالدعوى رقم ٥٩١٤ لسنة ٥٣ق ، ونظرتها المحكمة المذكورة ، وبجلسة ٢٠٠١/٦/٢٥ أصدرت حكمها المطعون فيه في الطعنين الماثلين القاضي بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف مقابلا نقديا عن مدة أربعين يوما من متجمد رصيد أجازاته ورفض ما عدا ذلك من طلبات وألزمت المدعى والجهة الإدارية المصروفات مناصفة

وقد شيدت المحكمة حكمها المتقدم بعد أن استعرضت نص المادتين ٦٥ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ ، والمادة ٦٧ من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام ، والتي نصت كل منهما على أنه إذا ما انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيد من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عن انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ، وحكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل على أساس أنه ولئن كان صحيحا في نطاق الدعوى الماثلة باعتبار أن هيئة النقل العام لها لائحة عاملين صادرة بقرار مجلس إدارتها رقم ١٩٨٨/١٩ قد ورد بنص المادة ٦٧ متضمنا تقرير بالمقابل النقدي عن رصيد الأجازات عن رصيد الأجازات وهو ما يمتنع من تطبيق المادة ٦٥ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ إلا أن ما يشوب نص المادة ٦٥ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ المقضي بعدم دستوريته بحكم المحكمة الدستورية سالف البيان من عيب ينصرف بالضرورة الى النص الوارد في اللائحة الخاصة مما يعني أنه ينصرف الى نص المادة ٦٧ من لائحة العاملين بالهيئة المدعى عليها ، وعلى ذلك فإنه يشترط لحصول العامل في الهيئة على المقابل النقدي لرصيد أجازاته أن يكون حرمان العامل من الأجازة مرده الى جهة العمل ولا يكفي في ذلك عدم طلب الأجازة وإنما يجب أن يكون العامل قد تقدم بطلب للحصول على أجازاته السنوية ورفضت جهة الإدارة منحه الأجازة لمصلحة العمل .

وأضافت حكما القضاء الإداري أن الثابت من الأوراق أن المدعى كان يعمل بهيئة النقل العام بالقاهرة اعتبارا من ١٩٥٢/١٠/١٧ وأحيل الى المعاش بتاريخ ١٩٩٧/١٠/١٧ وتم صرف مقابل نقدي عن متجمد رصيد أجازاته الاعتيادية عن أربعة أشهر وتبقى له من متجمد رصيد أجازاته التي لم يستنفذها طوال مدة خدمته ٦٥٢ يوما ، ولم يقدم المدعى ما يفيد أنه سبق له وأن تقدم لجهة عمله بطلبات لمنحه الأجازة الاعتيادية من هذا الرصيد إلا طلبا واحدا قدمه للحصول على أجازة اعتيادية مدتها أربعون يوما في المدة من ١٩٦٦/٩/١ حتى ١٩٩٦/١٠/١ إلا أنه تأشر من رئاسته على هذا الطلب بالرفض لمصلحة العمل ، ولم تنكر الهيئة المدعى عليها ما قدمه المدعى في هذا الشأن ، ومن ثم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن مدة الأربعون يوما سالفة الذكر ورفض ما عدا ذلك من طلبات المدعى عن صرف المقابل عن بقية المدة التي يطالب بها ، وخلصت المحكمة مما تقدم الى إصدار حكمها المطعون فيه .

ومن حيث أن مبنى الطعن رقم ١١٠٠٠ لسنة ٤٧ق ع أن الحكم المطعون فيه قد صدر على خلاف أحكام القانون ذلك لأنه كان يتعين على المحكمة أن تحكم بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي عن كامل رصيده من الأجازات تلك لأن المدعى تقدم بكثير من الطلبات لمنحه

الأجازة السنوية ، وكانت جهة الإدارة ترفض منحه هذه الأجازة لمصلحة العمل ، ولا يستطيع أن يثبت أنه تقدم بهذه الطلبات ذلك لأن هذه الطلبات في حوزة جهة الإدارة فهى التي تحتفظ بها .

ومن حيث أن مبنى الطعن رقم ١١٠٦٦ لسنة ٤٧ق أن الحكم المطعون فيه قد صدر على خلاف أحكام القانون ذلك لأن جهة الإدارة الطاعنة قد قدمت للمحكمة ما يفيد أن ملف خدمة المطعون ضده قد خلا مما يفيد تقدمه بطلب للحصول على أجازة ورفضته جهة الإدارة لذلك فإن الحكم المطعون فيه إذا انتهى الى ثبوت تقدم المطعون ضده بطلب أجازة في الفترة من ١٩٩٦/٩/١ حتى ١٩٩٦/١٠/١٠ وتأشر عليه بالرفض ورتب على ذلك أحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن هذه المدة فإن هذا الحكم يكون قد صدر على خلاف أحكام القانون واجب الإلغاء .

ومن حيث أن المادة ١٣ من الدستور تنص على أنه " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل .

ومن حيث أن المادة (١) من مواد إصدار القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن " يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة في هذا القانون وتسري أحكامه على (١) .... ، (٢) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم وتنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه معدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل يدخل في حسابها أيام العطلات والأعياد ولمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

١) ....   ٢) ....

٣) ....   ٤) ....

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة – ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند إنهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المادة ٦٧ من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة الصادرة بقرار مجلس الإدارة ١٩٨٨/١٩ معدلة بقرار مجلس الإدارة بدون رقم المنشور بالوقائع المصرية العدد ٣٨ من ١٣ فبراير ١٩٩٢ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي : ..... فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن الدستور قد خول السلطة التشريعية تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل استحقها ، وإلا كان ذلك عدوانا على صحته النفسية والبدنية وإخلالا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل أن يتسامح فيها وقد جعل المشرع الحق في الأجازة السنوية حقا مقررا للعامل يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة فأجاز للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات السنوية مع وضع ضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمة العامل فإذا انتهت خدمة العامل قبل تمكنه قانونا أو فعلا من استنفاذ ما تجمع له من رصيد الأجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات ، وقد قيد المشرع اقتضاء هذا البدل بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد التي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية قد انتهت في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية جلسة ٢٠٠٠/٥/٦ الى الحكم بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ معدلة بالقانون رقم ١٩٩١/٢١٩ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وقد أسست حكمها على أنه كلما كان فوات الأجازة السنوية راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت الجهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ كأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها الى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك ، ولما كان الحق في التعويض لا يعدو أن يكون من عناصر الذمة المالية للعامل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان ٣٢ ، ٣٣ من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتى تتسع للأموال بوجه عام فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

ومن حيث أن قضاء المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية له حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة الى الدولة بسلطاتها المختلفة باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت وهو ملزم لجميع سلطات الدولة .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى في مجال تفسير نص المادة ٤٩ق من قانون المحكمة الدستورية العليا رقم ١٩٧٩/٤٨ معدلة بالقانون رقم ١٩٩٨/١٦٨ على أن الحكم بعدم دستورية نص تشريعي يكون له أثر يمتد الى الماضى برجعية تحكم الروابط السابقة على صدور الحكم كنتيجة حتمية لطبيعته الكاشفة لأن القضاء بعدم دستورية نص تشريعي يكشف عما به من عوار دستوري مما يعني زواله منذ بدء العمل به وأن كل ما أحدثه التعديل الذي أدخل على المادة المذكورة بموجب القانون رقم ١٩٩٨/١٦٨ أن المشرع غاير في الحكم بين النص الضريبي المقضي بعدم دستوريته بتقرير أثر مباشر له وبين الحكم الصادر بعدم دستورية نص غير ضريبي وذلك بتقرير اثر رجعي له كأصل عام مع تخويل المحكمة الدستورية سلطة تقرير أثر رجعي لحكمها وعلى هذا وإذ لم تحدد المحكمة الدستورية في

حكمها الصادر في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية جلسة ٢٠٠٠/٥/٦ سالف الذكر تاريخ غير رجعي لحكمها فإن هذا الحكم يكون قد أزال النص المقضي بعدم دستوريته في هذا الحكم من تاريخ بدء العمل به .

ومن حيث أنه ولئن كانت الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة معدلا بالقانون رقم ١٩٩١/٢١٩ التي قضت المحكمة الدستورية العليا بحكمها سالف الذكر بعدم دستوريتها لا تسري على الطاعن لوجود نص المادة ٦٧ من لائحة العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة متضمنا نفس الأحكام الواردة في المادة ٦٥ المشار إليها عملا بأحكام المادة (١) من مواد إصدار القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ إلا أن ما شاب نص هذه المادة من عيب عدم الدستورية فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، ينصرف بالضرورة الى النصوص الواردة في لوائح الهيئات العامة ومنها نص المادة ٦٧ من لائحة العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة التي نصت على حرمان العامل من البدل النقدي فيما جاوز أربعة أشهر ذلك لأن نص المادة ٦٧ من اللائحة المشار إليه يتطابق تماما مع نص المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في مسألة وضع حد أقصى للمقابل النقدي الذي يتقاضاه العامل من رصيد أجازاته وهو أربعة أشهر وعلى ذلك فإن قضاء المحكمة الدستورية بعدم دستورية نص المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر باعتبار أن هذا القضاء وهو يدور حول عدم مشروعية الحرمان من البدل النقدي لرصيد الأجازات فيما جاوز الأربعة أشهر ينصرف الى كل نص وضع هذا القيد ، وعلى هذا فإن الطاعن يكون له الحق في المقابل النقدي لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية لم يستنفذها طوال فترة خدمته والبالغ قدرها ٦٥٢ يوم كتعويض له عن حرمانه من أجازاته الاعتيادية ، ولا يغير من ذلك خلو الأوراق مما يفيد تقدم الطاعن بطلبات للحصول على أجازات لم يبت فيها أو رفضت بخلاف الطلب الذي تقدم به لمنحه أجازة اعتيادية لمدة أربعون يوما في الفترة من ١٩٦٦/٩/١ حتى ١٩٩٦/١٠/١٠ والذي رفضته جهة الإدارة أو مما يفيد أن عدم حصوله على الأجازات الاعتيادية راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ذلك لأن الطاعن وقد أدى العمل في المدة التي كان يستحق عنها أجازة اعتيادية طوال فترة حياته الوظيفية والبالغ قدرها ٦٥٢ يوما في ظل نص المادة ٦٧ من اللائحة الذي كان لا يجيز صرف المقابل النقدي عن رصيد الأجازات فيما جاوز أربعة أشهر أن يكون عدم حصوله على الأجازة الاعتيادية راجعا الى إرادته وإنما هو بالضرورة راجعا الى ظروف العمل ومصلحته ، ومن ثم يتعين على جهة الإدارة تعويضه عنها .

ومن حيث أنه ومتى كان ما تقدم وإذ انتهى الحكم المطعون فيه الى الحكم بأحقية الطاعن في صرف المقابل النقدي عن مدة أربعين يوما من متجمد رصيد أجازاته البالغ ٦٥٢ يوما ورفض صرف المقابل النقدي له عن باقي رصيد أجازاته بخلاف المدة المشار إليها فإن هذا الحكم يكون واجب الإلغاء والحكم مجددا بأحقية الطاعن في صرف المقابل النقدي لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية محسوبا على أجره الأساسي عند انتهاء خدمته .

ومن حيث أن من يخسر الطعن يلزم بالمصروفات عملا بأحكام المادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الطعنين شكلا ، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وبأحقية الطاعن منير جندى بشاى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها والبالغ مقدارها ٦٥٢ يوما محسوبا على أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة عند انتهاء خدمته مع مراعاة خصم ما سبق صرفه في هذا الشأن ، وألزمت الجهة الإدارية مصروفات الطعنين .

صدر هذا الحكم وتلى علنا بجلسة يوم الأحد الموافق من شهر شوال سنة ١٤٢٤ هـ الموافق ٢٠٠٣/١٢/١٤ من الهيئة المبينة بصدره .

سكرتير المحكمة رئيس المحكمة

(٢) الأجازة المرضية الاستثنائية:

- يمنح المريض بمرض بمزمن – حقاً وجوبياً في أجازة مرضية استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرار يمكنه من العودة إلى العمل أو تبين عجزه عجزاً كاملاً – في هذه الحالة يظل العامل في أجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش. العامل المريض بمرض مزمن يحق له استئداء كافة ما كان يتقاضاه من عناصر الأجر المتغير من حوافز ومكافآت وبدلات لشاغلي وظيفته كما لو كان قائماً بالعمل ومشاركاً فيه.

(الطعن رقم ٣٤ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١١/٢٣)

- حق العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي ينطبق عليها القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٣ في الحصول على الأجازة الاستثنائية يظل قائماً دون قيد زمني إلى أن يتحقق أحد الأمرين اللذين حددهما القانون لانتهائها و هي الشفاء من المرض أو استقرار حالته استقرار يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله – لا يجوز إنهاء خدمة العامل المخاطب بأحكام هذا القانون طبقاً لأحكام القواعد العامة المنظمة لشئون العاملين المدنيين بالدولة – ويكون أمراً ينأى تطبيقه في مجال السلطة التقديرية للمجلس الطبي أو للجهة الإدارية لأن حقه يكسبه من القانون مباشرة – انهيار قرينة الاستقالة الضمنية في حالة فقدان العامل القدرة على التعبير عن إرادته الصريحة أو الضمنية – بما لا يجوز معه لجهة الإدارة إنهاء خدمته بالاستقالة الصريحة أو الضمنية – إلغاء القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل – استفادته من حكم المادة ٦٦ مكرر من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون ١٩٨٣/١١٥ – الحكم بإلغاء القرار الصادر بإنهاء خدمته مع صرف كامل أجره من تاريخ صدور القرار حتى تاريخ إحالته إلى المعاش ينفي وجود الأضرار المادية وخير تعويض عن الأضرار الأدبية.

(الطعن رقم ٥٤٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٤/٢٣)

- الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل – الأجر الإضافي يدخل في مدلول الأجر الذي يستحق قانوناً للمريض بمرض مزمن.

(الطعن رقم ٢٨٩١ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/٦)

- القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بمنح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازات مرضية استثنائية بمرتب كامل – المادة الأولى – ثبوت حالة المرض العقلي في حق الطاعن – انقطاع الطاعن عن العمل بعذر مقبول – قرار إنهاء خدمته لا يستند إلى

أساس سليم من القانون – منح الطاعن أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته المرضية استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة أعمال وظيفته بدلاً من القيام بإنهاء خدمته – الهدف من هذا النص الاستثنائي رعاية هؤلاء المرضى بمنحهم أجازات مرضية بأجر كامل حتى يمكنهم الإنفاق على علاجهم الذي غالباً ما يطول أمره، وأن يعولوا أسرهم باعتبار هذه الرعاية الاجتماعية من واجبات الدولة – لا يجوز لجهة الإدارة أن تستبدل بالجهة الطبيعة التي حددها القانون، و هي الإدارة العامة للقومسيونات الطبية، جهة أخرى.

(طعن رقم ٧٢٢ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٠/٦/٢٦)

- امتناع العامل المريض بمرض مزمن عن الاستجابة إلى طلب جهة العمل بعرض نفسه على الجهة الطبية المختصة لا يترتب عليه اعتبار هذا العامل منقطعاً عن العمل بدون إذن – العامل المصاب بالمرض المزمن يعتبر في أجازة مرضية بمرتب كامل – حظر المشرع في القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٣ إنهاء خدمة العامل المريض بمرض مزمن طوال مدة مرضه – الأثر الذي يترتب على امتناع العامل المريض بمرض مزمن عن عرض نفسه على الجهة الطبي للكشف عليه واعتماد الأجازة هو حرمانه من أجره فقط عن مدة تخلفه عن الكشف الطبي عليه حتى يمثل ويعرض نفسه على هذه الجهة الطبية – قرار الجهة الإدارية بإنهاء خدمة العامل المريض بمرض مزمن بدعوى انقطاعه بدون إذن عن العمل يعتبر قراراً مشوباً بعيب الخطأ الجسيم في تطبيق القانون مما ينحدر به إلى مرتبة الانعدام ويجوز الطعن عليه في أي وقت دون أن تلحقه أية حصانة.

(طعن رقم ٣٤٠٥ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/٣/٢٠)

- العامل الذي يصاب بأحد الأمراض التي المشرع يمنح أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى عمله – يجرى الكشف على العامل دورياً كل ثلاثة أشهر أو كلما رؤي داعياً لذلك عن طريق القومسيون الطبي لتقرير عودة المريض إلى عمله أو استمرار أجازته – تقدير ذلك من الأمور الفنية التي يستقل بها القومسيون الطبي بغير معقب عليه – إذا قرر القومسيون الطبي عودة العامل لعمله ينتهي انتفاعه بالأجازات الاستثنائية – إذا مرض العامل بعد ذلك يعامل وفقاً للمادة ٦٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ٢١٢٤ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/١١/٢٩)

- القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بمنح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل – قرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن تحديد الأمراض المزمنة والتعويض عنها – يلزم لإفادة العامل الذي يزعم إصابته بأحد الأمراض المزمنة الواردة بالجدول المرافق لقرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسن ١٩٧٦ أن يستجمع شرائط معينة أوردتها حصراً المادة الثانية من هذا القرار وأن تقرر اللجنة الطبية المختصة ما إذا كانت حالته ينطبق عليها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٢ فأعلن عن رغبته في عدم الذهاب للقومسيون فإنه يكون قد فوت على نفسه

فرصة إثبات حقيقة مرضه – أثر ذلك: عدم إفادته من أحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وقرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦.

(طعن رقم ٨٠٠ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٠)

- **قرار إنهاء خدمة العامل المريض بأحد الأمراض المبينة في هذا القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ لعدم اللياقة الصحية – انعدامه – العامل المريض بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأخذ الأمراض المزمنة أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل – للمريض الحق في أجازة مرضية استثنائية من أحكام القانون ذاته بمعنى أن الجهة الإدارية لا تملك أي سلطة تقديرية في مجال إبقائه بالخدمة أو إنهائها لعدم اللياقة الصحية طالما كان مريضاً بأحد هذه الأمراض – القرار الذي تصدره الإدارة بإنهاء خدمة العامل المريض بأحد الأمراض المنوه عنها لعدم اللياقة الصحية يكون منعدماً.**

(طعن ١٠٢ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٨٤/٤/٢٩)

- **القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بشأن منح موظفي وعمال الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة المرضى بالدرن والجزام أو بمرض عقلي أو بأخذ الأمراض المزمنة أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل – للمريض الحق في أجازة مرضية بمرتب كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته – قرار فصل العامل لمرضه – قرار منعدم – من حق العامل وقد ثبت خطأ الإدارة بفصله أن يعوض بصرف مرتبه كاملاً عن مدة فصله فضلاً عن التعويض المناسب لجبر الضرر الأدبي والمادي – يراعى عند تقدير التعويضات ما صرف له من مرتب كامل خلال مدة الفصل.**

(طعن ١٠١٦ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٣/٦/٢٦)

- **منح أجازة استثنائية بمرتب كامل طبقاً للقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ – شروط العودة للعمل – الشفاء أو استقرار حالته المرضية استقراراً يمكنه من العودة للوظيفة – تقرير عدم اللياقة الصحي وإنهاء خدمته بناء على ذلك – قرار مخالف للقانون.**

(طعني ١٥٥٤ ، ١٥٨٣ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

- **إصابة العامل بأحد الأمراض المزمنة المنصوص عليها في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وتقدمه بطلب إلى جهة الإدارة طالباً إحالته دون أن تطبق في شأنه أحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه والذي يمنحه الحق في أجازة مرضية استثنائية إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى عمله رغم علمها بحقيقة مرضه – مسلك الإدارة في هذا الخصوص يشكل خطأ في جانبها أدى إلى حرمان العامل من الإفادة من أحكام القانون المشار إليه مما يستوجب الحكم بالتعويض للعامل – أساس ذلك: أن الإدارة ملزمة باحترام القانون والخضوع لأحكامه احتراماً لمبدأ سيادة القانون سواء لتحقيق مصلحة الحكومة أو مصلحة العامل الشخصية إن كان على غير دراية كاملة بأحكام القانون وما يخوله له من حقوق كالأجازات المرضية الاستثنائية التي تمنح له في حالة المرض المزمن – تطبيق ذلك في الإصابة بالمرض النفسي أو العصبي كالكآبة والسوداوية.**

(طعن ٦٨٨ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨١/٤/١٢)

- **حق العامل في الأجازة الاستثنائية طبقاً للقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بشأن منح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة أجازات استثنائية يظل قائماً**

دون قيد زمني إلى أن يتحقق أحد الأمرين اللذين حددهما القانون لانتهائها و هي الشفاء من المرض أو استقرار حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة العمل – لا يجوز للمجلس الطبي أن يتعدى اختصاصه إلى تقدير عدم لياقة العامل صحياً للبقاء في الخدمة وأن تتخذ الجهة الإدارية من هذا القرار ذريعة لإنهاء خدمة العامل.

(طعن ٧٣٠ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٧٨/١/٢١)

- القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ يمنح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازات مرضية استثنائية بمرتب كامل – تقريره منح العامل المريض بأحد هذه الأمراض أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل إلى أن يشفى وتستقر حالته المرضية استقراراً يمكنه من العودة إلى عمله – القومسيون الطبي هو الجهة الفنية المختصة بتقرير الحالة المرضية للعامل في تطبيق هذا القانون – قرار القومسيون الطبي في هذا الخصوص هو ركن السبب في القرار الذي تصدره الجهة الإدارية في شأن العامل المريض.

(طعن ١١٤٧ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٢/٢/١٩)

(٣) الأجـــازة المرضيـــة:

- المادة (١٨) من لائحة القومسيونات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم ٧٣٩ لسنة ١٩٦٢ توجب على كل موظف أو عامل موجود خارج جمهورية مصر العربية وطرأت عليه حالة مرضية تستدعي منحه أجازة مرضية أو امتداد لها أن يخطر أقرب سفارة أو مفوضية أو قنصلية تابعة لجمهورية مصر العربية في حدود الدولة الموجود فيها والتي تقوم بإحالته إما إلى الطبيب الملحق بها أو طبيب معتمد لديها وتتولى بعد التصديق على صحة توقيع الطبيب إرسال نتيجة الكشف إلى الوزارة أو المصلحة التابع لها وعلى الوزارة أو المصلحة إرسال هذه النتيجة إلى الإدارة العامة للقومسيونات الطبية بوزارة الصحة للنظر في اعتمادها.

(الطعن رقم ١٢٤ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٨٦/١١/١٨)

- وجود وصول الإخطار بالمرض في ذات اليوم – الحكمة منه – عدم التزام الموظف بذلك يقيم قرينة قانونية قابلة لإثبات العكس على أن غيابه لم يكن بسبب المرض.

(الطعن رقم ١١٣٥ لسنة ١٣ق جلسة ١٩٧١/٤/٣)

- الحكمة من إخطار اللجنة الطبية حسب المفهوم الصحيح للمادة الثالثة من قرار وزير الصحة رقم ٧٧٣ لسنة ١٩٦٠ هو إخبارها بحالة المرض الذي يصيب الموظف وبمكان وجوده – هذه الحكمة تتحقق سواء تم اختيار هذه اللجنة من الموظف نفسه أو من جهة الإدارة.

(الطعن رقم ١٥٦ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٩/١١/٢٢)

- المادة ٦٠ من قانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ – أناطتها التحقق من صحة الشهادات المرضية بالجهة الإدارية – حق هذه الجهة في وضع قواعد عامة لضبط هذه العملية – بلاغ مجلس الوزراء في ٢٩ من أغسطس سنة ١٩٥٥ وبلاغ وزارة التربية في ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ بتنظيم سلطة الجهة الإدارية في فحص الشهادات المرضية – عدم تجاوزهما حدوده المادة ٦٠ من القانون.

(طعن ٥٨٢ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/٥/١٥)

- لائحة القومسيون الطبي العام والقومسيونات الطبية بالمديريات والمحافظات – المادة ٤٥ فقرة أ، ب منها – تحديدها الأطباء المختصين بتحرير شهادات مرضية يمنح بمقتضاها الموظفون أجازة مرضية لمدة لا تزيد على عشرة أيام – تقرير طبيب الوحدة العلاجية عدم وجود أعراض إكلينيكية مرضية بالموظف – يمنع رئيس المصلحة من منحه أجازة مرضية – ترخصه بعد ذلك في إحالته إلى القومسيون الطبي إذا رأى داعياً لذلك.

(الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

- الموظف الذي لا تمكنه حالته الصحية من التوجه للقومسيون الطبي عليه أن يعين عنوانه بدقة، وأن يخطر رياسته بمحل إقامته الجديد إذا مرض في جهة غير التي بها مقر عمله – عند اضطراره لتغيير العنوان عليه إبلاغ رياسته أو القومسيون الطبي – المبادرة إلى زيارة المريض حتى لا يفوت على نفسه وعلى المريض فرصة إثبات الحالة الصحية.

(الطعن رقم ٨٥٧ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/١٢/١٥)

(٤) أجـــازة الوضـــع:

- العاملة التي منحت أجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلبها – لا تستحق أجازة وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الأجازة أثناء الأجازة الخاصة – لا تستحق صرف أجر الثلاثة أشهر المقررة لأجازة الوضع.

(فتوى – ملف رقم ٥٠٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٤/٢)

- عدم استحقاق العاملة لأجازة وضع متى حدث الوضع خلال أجازة خاصة بدون مرتب.

(فتوى ملف ٢٨٢/٦/٨٦ في ١٩٨٤/١١/٢٨)

❖ أجازة المرأة بدون أجر لرعاية طفلها:

- المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – حق المرأة في الحصول على أجازة لرعاية طفلها – حق مقرر وثابت لها مستمد من القانون مباشرة – سلطة الإدارة إزاءها سلطة مقيدة - يقتصر دورها على مجرد التأكد من توافر شروط المنح أو تخلفها – هذه الأجازة رهينة بطلب العاملة لها وقيام هذا الطلب على السبب الصحيح والحقيقي الموجب لها والمبرر لمنحها وهو رعاية الطفل.

(الطعن رقم ٢٣٨٩ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٢/١٤)

- المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مفادها – للمرأة العاملة الحق في الحصول بناء على طلبها على أجازة لرعاية طفلها لمدة عامين في المرة الواحدة – ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية – ليس للجهة الإدارية سلطة تقديرية في منح الأجازة أو منعها.

(الطعن رقم ١٥٥١ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٩١/٢/١٠)

- المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – الأجازة بدون أجر لرعاية الطفل لا تعد منحة من الجهة الإدارية إن رغبت منحتها وإن شاءت منعتها – أجازة رعاية الطفل حق للمرأة العاملة تستمده من القانون مباشرة

متى توافرت شروطها – سلطة الإدارة في هذا الشأن مجرد سلطة مقيدة رهينة بتوافر شروط منح هذه الأجازة من عدمه.

(طعن رقم ١٥٢ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/١/١٠)

(٥) الأجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة:

- **الحكم بعدم دستورية المادة ٨٩ من قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات – الحكم ببطلان النص المطعون فيه يعني الرجوع في شأن المسائل التي كان يتضمنها إلى القواعد المقررة بصددها في قانون العاملين المدنيين بالدولة – المادة ١/٦٩ مفادها أنه يتعين على جهة الإدارة في الحالة المنصوص عليها في هذه المادة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة بالموافقة على تلك الأجازة لمرافقة زوجة المرخص له بالسفر للخارج – لا تتمتع جهة الإدارة بأية سلطة تقديرية في هذا الشأن – يتعين الموافقة عليها وجوباً طالما توافرت الحالة المنصوص عليها في هذه المادة – رفض جهة الإدارة الموافقة على هذه الأجازة – يعد قراراً غير مشروع ومشوباً بمخالفة جسيمة للقانون.**

  (الطعن رقم ١٥٢٧ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

- **لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات الصادرة بقرار مجلس الشعب بجلسة ١٩٧٥/٧/٦ المعدلة بقراره بجلسة ١٩٨٢/٧/١، ١٩٨٦/١/١٣ – منح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى خارج الجمهورية مدة ستة أشهر على الأقل أجازة لمرافقة الزوج – تدخل مدتها في استحقاق العلاوات وفي حساب المعاش وفي حساب المدد اللازمة للترقية ما لم تتطلب بطاقة وصف الوظيفة أن تكون المدد اللازمة للترقية مدداً فعلية.**

  (الطعن رقم ٢٣٦١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/٥)

- **تترخص الجهة الإدارية في الترخيص للعامل بالسفر للخارج – إذا رخص له فإن للزوج الآخر الحق في منحه أجازة بدون مرتب مدة بقاء زوجته بالخارج- منح هذه الأجازة لا تترخص فيه الجهة الإدارية طالما توافرت الشروط.**

  (الطعن رقم ٣٢٩٠٧ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٢٣)

- **أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوجة – لائحة العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر – المادة ٨٥ فقر (١) – اعتبر المشرع منح العامل الأجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوجة يتم بقوة القانون – لا يخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة والتي لا محل للمجادلة فيها أو تأخير أو إعاقة حصول العامل عليها عند طلبها للاعتبارات التي تقرر هذا الحق وهو حماية الأسرة والحفاظ على تماسكها – لم يربط المشرع بين استحقاق الأجازة بدون مرتب وبين مباشرة العمل فعلاً – لا يجوز الاجتهاد في استحداث هذا الشرط – الإقرار المأخوذ على الطاعن باستنزال مدة الأجازة الخاصة بدون مرتب يكون على غير أساس من القانون.**

  (الطعن رقم ١٧٩٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٢)

- **الجهة الإدارية ملزمة بمنح العامل أجازة مرافقة زوجته المرخص لها بالسفر إلى الخارج إذا توافرت الشروط – مناط ذلك – تقديم طلب من العامل – انقطاعه عن العمل دون تقديم الطلب لا يعتبر أجازة حتى لو توافرت فيه الشروط المقررة.**

(الطعن رقم ٥٧ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/١٠)

- الارتباط السابق بالعمل مع جهة أجنبية – مخالفته للقانون طالما تم بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية – ليس سبباً ملزماً لجهة الإدارة لمنح العامل أجازة بعد انتهاء أجازته السابقة لمرافقة الزوجة – يخضع منح هذه الأجازة لسلطة الإدارة التقديرية – عدم موافقة جهة الإدارة على هذه الأجازة – وجوب عودته لعمله بعد إنذاره – استمراره في الانقطاع صدور قرار جهة الإدارة بإنهاء خدمته للانقطاع – تكون جهة الإدارة قد طبقت القانون تطبيقاً صحيحاً.

(الطعن رقم ٤٢١٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٣/٢٩)

- المادة (٤٨) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – تتمتع الجهة الإدارية بسلطة تقديرية في الاستجابة لطلب العامل بمنحه أجازة خاصة بدون أجر لمرافقة الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج لمدة سنة على الأقل – لا جناح على جهة الإدارة في رفضها طلب العامل طالما خلا قرارها من التعسف في استعمال السلطة.

(الطعن رقم ٤١٤ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٣/٢٩)

- الأجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة وجوبية بقوة القانون – رفض جهة الإدارة الموافقة على الأجازة رغم توافر شروطها يعد مخالفة جسيمة للقانون – لم يفرق المشرع بين أسباب السفر للخارج سواء للعمل أو الدراسة أو السياحة أو العلاج أو غيرها – القضاء الإداري وهو يبحث النزاع في إلغاء قرار الإدارة برفض الموافقة على الأجازة أو تأديبي الموظف العام المرافق لزوجته يصدر حكمه مستمداً من أصل قانوني واحد وهو مبدأ المشروعية نزولاً على سيادة القانون في حين أنه يعد رابطة من روابط القانون العام – لا يختلف حكم القضاء في الحالتين لأنهما وجهان لأمر واحد فإذا كان قرار الإدارة مخالفاً للقانون فإن مسلك الموظف المرافق لزوجته في الخارج لا يشكل مخالفة تأديبية.

(طعن ٥١٠ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٤/١٦)

- سريان التنظيم القانوني للأجازات الوارد في القانون ١٩٧٨/٤٧ على المهندسين الخاضعين لأحكام القانون ١٩٧٦/٥٤. يجب على الجهة الإدارية الاستجابة لطلب الزوج أو الزوجة في الحصول على أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة في الخارج متى كان الأخير مرخصاً له في السفر لمدة ستة أشهر على الأقل وذلك طبقاً لنص المادة ٦٩ من قانون نظام العاملين بالدولة ولا تتمتع الجهة الإدارية بأي سلطة تقديرية في هذا الشأن – ويعد رفض الجهة الإدارية الاستجابة لطلب الأجازة في هذه الحالة من قبيل المخالفات الجسيمة للقانون – ولا يعتبر مسلك الموظف المستمد من الحق المقرر له وجوباً في المادة ٦٩ مشكلاً لمخالفة تأديبية أو مدعاة لتوقيع الجزاء التأديبي عليه.

(الطعن رقم ٦٣٨ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٤/١٦)

- الترخيص للعاملة في مرافقة زوجها في أجازة خاصة ينفي عن العاملة مخالفة الانقطاع عن العمل دون إذن الإدارة المنسوبة إليها عن ذات مدة الأجازة المرخص لها بها، وعلى ذلك لا يجوز مساءلتها عنها ومجازاتها عليها لانتفاء الذنب الإداري.

(الطعن رقم ٢٨١٣ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٦/٢٥)

- المادة (٤٨) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – الأجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج في ظل أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هي أمر جوازي لجهة الإدارة تترخص في منحها أو منعها تبعاً لتوافر الشروط التي تطلبها المشرع حسبما تمليه اعتبارات الصالح العام وحسن سير المرافق العامة – مؤدى ذلك: أنه إذا انقطع العامل عن العمل استناداً إلى أنه قدم طلب الأجازة دون أن توافق السلطة المختصة على منح الأجازة فإنه بذلك يكون قد ارتكب مخالفة الانقطاع عن العمل دون إذن.

(طعن رقم ١٠٤ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١/٢٤)

- يشترط للحصول على أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة توافر شرطين: أولهما: أن يكون كلا من الزوجين من العاملين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام أو العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة دون الذين يعملون بالقطاع الخاص. ثانيهما: أن يتقدم العامل بطلب الحصول على الأجازة حتى يتسنى لجهة الإدارة التحقق من توافر شروط منح الأجازة من عدمه – إذا استقال الزوج من العمل لرفض جهة عمله تجديد إعارته للسنة الخامسة فلا يجوز للزوجة بعد انفصام رابطة توظف زوجها الإفادة من حكم الفقرة الأولى من المادة ٦٩ – انقطاع الزوجة عن العمل دون تصريح من السلطة المختصة يشكل مخالفة في حقها.

(الطعن رقم ١٥ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١٢/١٣)

- المادة (٦٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٦٠ من لائحته التنفيذية – يشترط منح الزوجة أجازة خاصة لمرافقة الزوج أن يكون كلاهما من العاملين الخاضعين لأحكام المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – متى ثبت أن الزوج المطلوب مرافقته من العاملين بالقطاع الخاص فلا يجوز منح زوجته العاملة الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أجازة خاصة لمرافقته.

(الطعن رقم ١٠١٣ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/٥/٢٢)

- مقتضى نص المادة ٦٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن تكون حالات الترخيص بأجازة بدون مرتب إذا طلب الزوج أو الزوجة ذلك باعتبار أن إحداهما قد صدر في شأنه قرار بإعارة أو أجازة خاصة وعلى الإدارة أن تستجيب لهذا الطلب في جميع الأحوال – هذه القاعدة يرد عليها قيدان الأول ألا تزيد الأجازة عن مدة بقاء الزوج في الخارج والثاني ألا تتصل هذه الأجازة بإعارة إلى الخارج – وضع إحدى الوزارات قاعدة تنظيمية عامة تحدد الفاصل الزمني بين مدة الأجازة الخاصة ومدة الإعارة بعام دراسي – هذه القاعدة متفقة وحكم القانون طالما أن القانون قد حظر اتصالهما وأوجب الفصل بينهما وتحديد هذا الفاصل بعام دراسي له ما يقتضيه حسن سير العمل بالوزارة.

(الطعن رقم ٢٣٨ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

- المادة ١/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضي بمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر فأكثر أجازة خاصة بدون مرتب بالشروط المبينة بتلك المادة – يشترط للإفادة من هذا الحكم أن يكون كلا الزوجين من العاملين بالدولة أو القطاع العام – لا تعارض في هذا التفسير مع المادة ٦٠ من اللائحة التنفيذية لذلك القانون.

(طعني ٢٨٨، ٣٣٠ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٩/٨)

❖ الأجـــازة الدراسيــــة:

- الجهة الإدارية تترخص في منح الأجازة الدراسية للعامل بمرتب أو بدون مرتب لنظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح كما تترخص في مد مدة هذه الأجازة عند الاقتضاء – إعمال جهة الإدارة سلطتها التقديرية وذلك بموافقتها على منح العامل أجازة دراسية بمرتب يخول العامل الذي رخص له في هذه الأجازة الحق في اقتضاء مرتبه طوال مدتها – لا فرق في ذلك بين مدة الأجازة الأصلية المحددة ابتداءاً وبين المدة التي تكون قد امتدت إليها بعد انتهاء مدتها الأصلية ما دامت السلطة المختصة وافقت على الامتداد واحتسبته مثل المدة الأصلية أجازة دراسية بمرتب. منح أحد العاملين أجازة دراسية بمرتب لمدة أربع سنوات للحصول على درجة الدكتوراه – ثم الأجازة لعام خامس – عودته للوطن متجاوزاً مدة أجازته – قرار لجنة الأجازات الدراسية احتساب هذه المدة أجازة دراسية بدون مرتب وإجراء الخصم من مرتبه – عدول اللجنة بعد ذلك عن قرارها المتقدم باحتساب المدة محل التجاوز أجازة دراسية بمرتب على ألا تصرف إليه أية مبالغ ويقصر على إيقاف الاستقطاع بدون أثر رجعي- بطلان ما تضمنه قرار اللجنة في هذا الشأن إذ لا تملك وقد وافقت على اعتبار المدة أجازة دراسية بمرتب أن تحول دون المدعي وحقه في مرتبه عنها.

(طعن ٤٧٥ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٣/٥/١٦)

- للجهة الإدارية أن تترخص في منح الأجازة الدراسية للموظف طبقاً لنظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم البعثات والأجازات الدراسية وذلك في ضوء مقتضيات العمل والصالح العام وهذه السلطة التقديرية لا تقف عند حد الموافقة على الأجازة الدراسية من عدمه بل تشمل أيضاً أن تكون الأجازة بمرتب وبغيره وهي تستقل بذلك دون معقب عليها إذا ما خلا قرارها من الانحراف ولم يقترن بأي وجه من الوجوه إساءة استعمال السلطة – لا وجه للقول بأن سلطة الإدارة التقديرية في هذا الشأن تقف عند حد الموافقة على الأجازة الدراسية من عدمه فإذا ما تمت الموافقة وتوافرت في الموظف الشروط التي أوردها القانون في طلب الأجازة بمرتب استحق راتبه خلال فترة الأجازة تلقائياً – أساس ذلك: أن الشروط التي أوردها القانون لطلب الأجازة الدراسية بمرتب لا تعدو أن تكون قيوداً على جهة الإدارة تلتزمها في منح الأجازة بمرتب ولا تعتبر سبباً لاستحقاق الموظف لهذا الراتب لأن ذلك يتنافى مع طبيعة العلاقة اللائحة التي تربط الموظف بالحكومة.

(الطعن رقم ١٣٠ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١١/٤)

❖ السلطة المختصة بمنح الأجازات:

- المادة ٦٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديلها بالقانون ١٩٨٣/١١٥ – منح الأجازة للعامل – أمر يدخل في نطاق السلطة التقديرية للجهة الإدارية وفقاً لمقتضيات ومصلحة العمل – الحالات التي تلتزم فيها الجهة الإدارية بمنح العامل أجازة دون أن تترخص بذلك – حالات واردة على سبيل الحصر – وهي الأجازة المرضية وأجازة الوضع والأجازة لمرافقة الزوج الذي رخص له بالسفر للخارج بالشروط والأوضاع الواردة بكل منها – انقطاع العامل دون موافقة السلطة المختصة على منحه الأجازة المطلوبة التي تترخص فيها – يعد مرتكباً لمخالفة تأديبية.

(الطعن رقم ٣٣٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٠)

- المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – مقتضاها أن تقدير أسباب منح الأجازة الخاصة بدون مرتب لأي سبب كان أمر يرجع إلى الإدارة وحدها ولو كان السبب يقوم على الحالة المرضية للعامل – منح الإدارة الطاعن أجازة خاصة بدون مرتب بسبب حالته المرضية وحاجته إلى العلاج على نفقته الخاصة لا يتوقف ابتداء على ثبوت المرض بالطريق الذي رسمه القانون أو على تقديمه المستندات الدالة على مرضه.

(الطعن رقم ٤٢٨٦ لسنة ١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٠/٢٨)

أحكام المحكمة الإدارية العليا في الإعارة

❖ المقصـــود بالإعـــارة:

- الإعارة تعتبر تعييناً مؤقتاً بالوظيفة المعار إليها – ليس حتماً أن تكون وظيفة المعار الأصلية مماثلة للوظيفة التي يعار إليها – استحقاق الموظف راتب الوظيفة المعار إليها بصرف النظر عن مرتبه الأصلي – سند ذلك في القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧- الكتاب الدوري لوزارة الخزانة رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٤ – مفاده ألا تستعير المؤسسات من يقل مرتبه عن مرتب الوظيفة المعار إليها – لا يخل ذلك باستحقاق المعار أجر الوظيفة المعار إليها حسب تحديد الميزانية.

(ملف ٣٢٧/٤/٨٢ جلسة ١٩٦٥/٥/١٢)

❖ الفرق بين الندب والإعارة:

- التفرقة بين الندب والإعارة – الندب لا يكون إلا لجهة حكومية أما الإعارة فجائزة كذلك لجهة خاصة – أثر هذه التفرقة على تحديد الجهة المختصة بالمساءلة التأديبية للموظف – اختصاص الجهة المستعيرة والمنتدب إليها بتأديب الموظف في حالتي الندب والإعارة لجهة حكومية – اختصاص الجهة المعيرة بتأديب الموظف في حالة الإعارة لجهة خاصة.

(الطعن رقم ٣٩٥ لسن ٥ق جلسة ١٩٦٠/١١/٢٦)

- اختلاف التكييف القانوني لكل من الندب والإعارة – الجهات التي يجوز الإعارة إليها طبقاً للمادة ٥١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – جواز الإعارة دون الندب للمجلس الأعلى لرعاية الشباب باعتباره مؤسسة عامة.

(فتوى ٧٣ – في أول فبراير سنة ١٩٥٩)

❖ سلطة جهة الإدارة في استمرار الإعارة أو تجديدها:

- الموافقة على الإعارة أو استمرارها أو تجديدها هي من الملائمات التي تترخص فيها الجهة الإدارية حسب مقتضيات ظروف العمل واعتبارات المصلحة العامة – لا يجوز التعقيب على جهة الإدارة في هذا الشأن طالما خلا قرارها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها – إذا ما ألزمت جهة الإدارة نفسها بقواعد عامة موضوعية مجردة ومعدلة لكافة العاملين في شكل قرار تنظيمي عام يحدد القواعد والشروط والأوضاع والإجراءات التي يتم على أساسها الإعارة فإن سلطتها في هذا الشأن تكون قد تحولت من سلطة تقديرية تدخل في مجال الملاءمة والتقدير إلى سلطة مقيدة – الأثر المترتب على ذلك – أنه عند تطبيق تلك القواعد على الحالات الفردية يتعين على جهة الإدارة الالتزام بها و عدم الخروج على ما ألزمت نفسها به من القواعد – مخالفة هذه القواعد العامة يترتب عليه بطلان القرار.

(الطعن رقم ٣٢/١٠٦٣ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١١/١٨)

- ومن حيث أن الموافقة على نشوء الإعارة أو استمرارها وتجديدها هي من الملائمات التي تترخص فيها الجهة الإدارية المختصة حسب مقتضيات ظروف العمل وأوضع المصلحة العامة بلا معقب عليها في هذا الشأن طالما خلا قرارها من إساءة استعمال السلطة، وإذ خلصت الأوراق مما يفيد أن ثمة تعسفاً أو انحرافاً قد وقع بصدد المنازعة الماثلة – ولم يقدم الطاعن في مراحل نظر هذه المنازعة أي دليل مقنع على هذا الانحراف – وإنما أورد أقوالاً مرسلة على ما أسماه بمكيدة شخصية تذرعت بنسبة عدم التعاون بينه وبين الأمين العام في المنظمة التي كان معاراً إليها أو بعدم تناسب درجته في تلك المنظمة بوظيفته الأصلية في الجهة المعار منها، ومؤدى ذلك عدم إمكان نسبة الخطأ في جانب الجهة الإدارية – حين انتهت إعارته اعتباراً من تاريخ عودته للبلاد"

(الطعن رقم ٩٣٧ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/١١/٢٦)

- الموافقة على نشوء الإعارة أو استمرارها أو تجديدها هي من الملائمات التي تترخص فيها الجهة الإدارية حسب مقتضيات ظروف العمل وأوضاع المصلحة العامة – بلا معقب عليها في هذا الشأن طالما أن قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة.

(طعن ٦٣٧ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/٣/٢٦)

- إلغاء قرار الإعارة مما تترخص فيه جهة الإدارة بسلطة تقديرية واسعة – مع ذلك يجب أن يقوم قرار الإلغاء على أسباب تبرره صدقاً وحقاً – للقضاء الإداري التحقق من مدى مطابقة هذه الأسباب للقانون استحقاق التعويض عن قرار إلغاء الإعارة الخاطئ.

(الطعن رقم ٢٩٥ لسنة ١٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٦/١٩)

- تجديد عقد العمل في جامعة أجنبية بغير موافقة الجهة المعيرة يعد تعاقداً الشخصية – تجديد الإعارة من الأمور التي تترخص فيها الجهة المعيرة – التذرع بالمرض لطلب تجديد الإعارة لا ينفي نية الاستقالة – إنهاء الخدمة في هذه الحالة – صحيح.

(الطعن رقم ١٩٦ لسنة ١٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/١١/٢٤)

- أن مدة إعارة الموظف إذا بلغت حدها الأقصى فلا يجوز مدها إلا على الوجه المبين بالقانون ولا يسوغ للجهة التي يتبعها الموظف أن تتخذ إجراء ينطوي على مد الإعارة ضمناً متجاوزة حدها الأقصى خلاف أحكام القانون.

(الطعن رقم ٨١٥ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٠/١٢/٢٦)

❖ يجوز للوزير المختص منح المعار مهلة بعد انتهاء مدة الإعارة:

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٨٥/٨/٦ – يكون للوزير المختص منح الموظف المعار الذي يستمر في العمل بالخارج رغم انتهاء مدة إعارته فترة ستة أشهر يجوز بعدها اعتباره مستقيلاً من العمل في حالة عدم العودة – ما تضمنه من قرار مجلس الوزراء من إمهال العامل المعار ستة أشهر تالية لانتهاء الإعارة يعد من قبيل إلزام جهة الإدارة بضوابط يتعين عليها إتباعها إذا اتجهت إلى أعمال قرينة الاستقالة الضمنية – هذه المهلة تمثل حقاً مقرراً للعاملين المدنيين – لا يجوز حرمان العامل منها بحجة تبصير جهة الإدارة للعامل قبل انتهاء الإعارة منبه عليه عدم تجديدها – أساس ذلك – معنى ذلك ترك الأمر المطلق لجهة الإدارة إن أرادت حرمان العامل من هذه المهلة توم بإخطاره قبل انتهاء الإعارة لتفويت حقه في المهلة.

(الطعن رقم ٣٢٩٤/ ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١/٣٠)

❖ من الجهات التي يجوز إعارة العامل إليها:

- جواز الإعارة بين الوحدات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – وتلتزم الجهة المستعيرة بمرتب العامل المعار طوال فترة إعارته إليها – كما يجوز شغل الوظائف بوحدات القطاع العام عن طريق الإعارة من القطاع الحكومي.

(فتوى ٢٢٤ في ١٩٨٤/٣/٦)

- جواز إعارة العامل إلى إحدى شركات المساهمة طبقاً للمادة ٤٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة – عدم اعتباره جامعاً بين وظيفة من الوظائف العامة وبين العمل في شركة مساهمة وعدم سريان الحظر المنصوص عليه في المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ في شأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ على هذه الإشارة.

(فتوى ٨١٤ ١٩٦٩/٤/١٥)

❖ لا تنقطع صلة العامل المعار بجهة عمله:

- أن العامل المعار لا تنقطع صلته بالجهة المعيرة وإنما هو يعمل فقط في الجهة المستعيرة، ومقتضى ذلك – الاحتفاظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها ومنها الترقية، بمعنى أن العامل المعار الذي يحل عليه الدور في الترقية يرقى إلى الفئة الأعلى ولا تحول الإعارة دون الترقية التي يمكن إجراؤها إذا ما توافرت شروطها، ولا تكون لترقية العامل المعار أثر على الإعارة.

(الطعن رقم ١١٨٢/١١٨٠ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

❖ مستحقات المعار المالية:

- لا يجوز لجهة الإدارة أن تنقص من الحقوق المقررة قانوناً للعامل أثناء مدة الإعارة لاستحقاقه العلاوة والترقية وإلا أصبحت هذه الضوابط مانعاً من موانع الترقية و هو أمر غير جائز إلا بنص صريح – تطبيق.

(طعن رقم ١٤٩٠ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١٢/١)

- مدة إعارة عامل بمؤسسة عامة تدخل ضمن المدة المحسوبة ضمن المعاش أو المكافأة – تتحمل المؤسسة حصة رب العمل في الاشتراكات الواجب أداؤها طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤.

(طعن ٢٧٩ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

- نظام الإعارة – استعراض لوضعه القانوني – عدم استحقاق الموظف المعار عند انتهاء إعارته لمكافأة عن مدة إعارته – من الجهة المستعيرة.

(طعن ١٣٠ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/١١/٢٤)

- المادتان ٤٥، ٤٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نظمتا قواعد الإعارة وجعلت مرتب العامل خلال فترة الإعارة على عاتق الحكومة أو الجهة المستفيدة مع جواز منح العامل المعار لبعض الدول مرتباً من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية – قرار رئيس الجمهورية العربية اليمنية أجاز الجمع بين مرتب العامل في مصر والمرتبات المقررة له بجمهورية اليمن – هذه المعاملة المالية لا تغير من الوضع القانوني للمعار إلى اليمن وهو انفصام رابطة التوظف بصفة مؤقتة خلال فترة الإعارة بينه وبين الجهة التابع لها بالنسبة للمرتب – أثر ذلك: عدم جواز إلزام الجهة التابع لها العامل أصلاً بالمرتب المقرر للإعارة والذي تلتزم به الدولة المستفيدة أو بتعويضه حتى ولو تسبب اعتقال ذلك العامل في الحيلولة بينه وبين تسلم

- عمله في الجهة المستفيد طالما لم يصدر أي خطأ من جانب الجهة التابع لها يستوجب التعويض – قيام الجهة التابع لها بصرف مرتبه المقرر له بها دون مرتبات وبدلات الإعارة طوال فترة اعتقاله يعتبر إجراء لا مطعن عليه.

(طعن ٥٨٤ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٤/٢٧)

- المادة ٥١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة معدلة بالقانون رقم ٤٠٥ لسنة ١٩٥٥ قضت بجواز منح الموظف المعار إلى الحكومات والهيئات الأجنبية والدولية مرتباً من الحكومة المصرية بالشروط والأوضاع التي يقررها مجلس الوزراء – صدور قرار مجلس الوزراء ٣٤ من أغسطس سنة ١٩٥٥ بشروط الإعارة وإجراءاتها وأحكام المعاملة المالية – قضت هذه الأحكام منح الموظف من الدرجة الثالثة فما فوق المعار إلى المملكة الليبية المتحدة مرتبه الأصلي في مصر – صدور كتاب وزارة الخزانة الدولي رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٥ بوقف الصرف لجميع المعارين – بطلان هذا الكتاب الدولي لأن ما تضمنه من أحكام لا تجوز أن تلغى القواعد التنظيمية السابق صدورها من مجلس الوزراء إلغاء مطلقاً بأثر حال يسري على جميع قرارات الإعارة طالما أن قرار الإعارة قد تضمن منح المعار مرتبه في مصر عن مدة معينة لم يتم انقضاؤه بعد.

(الطعن رقم ٣٣ لسنة ١٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/٥/٧)

- الأصل أن يكون مرتب الموظف المعار على جانب الحكومة المستعيرة – اتجاه إرادة الجهة المعيرة إلى استعارة الأحكام المقررة للموفدين إلى دولة الإعارة ندباً لتطبيقها على بعض المعارين إلى تلك الدولة – لا مخالفة في ذلك القانون.

(الطعن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٦/١٢)

- بدل السكن المستحق للمعارين إلى الصومال – خضوعه لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٨٩ لسنة ١٩٦٢ بشأن المعاملة المالية للموظفين المعارين للدولة الإفريقية – ليس في هذا القرار ما يجيز حرمان الموظف من بدل السكن خلال فترة الأجازة.

(الطعن رقم ٢٩٥ لسنة ١٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٦/١٩)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ من فبراير سنة ١٩٥٥ في شأن أجور الشحن بالطائرة للموظفين الذين يعملون بالخارج – انصراف أحكامه إلى العاملين في الخارج في خدمة الدولة ولمصلحتها دون سواهم.

(الطعن رقم ١٤٧٣ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/١/٢٨)

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٤ أغسطس سنة ١٩٥٥ – عدم ورود أية إشارة به إلى تكاليف نقل أمتعة المعارين بالقرار المذكور – مقتضى ذلك ألا تتحمل الحكومة المصرية نفقات نقل أمتعة المعارين وأن تحملت نفقات سفرهم وأسرهم ومرتباتهم.

(الطعن رقم ١٤٧٣ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/١/٢٨)

❖ يجوز منح المعار مرتبه خلال فترة إعارته:

- المادة ٤٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ – يجوز منح العامل المعار مرتبه من حكومة الجمهورية العربية بالشروط والأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية – لعدم صدور قرار رئيس الجمهورية يرجع للقواعد السارية في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحاصلها قرار رئيس الوزراء الصادر في ١٩٥٥/٨/٢٤ طبقاً لنص المادة الثانية من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ – تمنح الحكومة المصرية لمن يعار إلى ليبيا في الداخل بالشروط الواردة بقرار رئيس الوزراء الصادر في ١٩٥٥/٨/٢٤ – لا يجوز الاستناد إلى التعليمات المالية بوزارة الدفاع والتي تقضي بوقف الصرف بعد تاريخ استلام العمل بالخارج – أساس ذلك – أن هذه التعليمات لا يجوز أن تخالف قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٥/٨/٢٤ – لا يترتب على هذه التعليمات إلغاء ما استمده المعار من حق في صرف مرتبه أو نسبة منه في مصر بعد أن أفصحت الجهة الإدارية عن إرادتها الملزمة بمنح هذا المرتب.

(اطلعن رقم ١١٨٢ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١٢/١٧)

❖ احتفاظ المعار بالبدلات والميزات المقررة له في الجهة المعيرة:

- المادتان ٥٨، ٩٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٧٨ أجاز المشرع إعارة العامل بعد موافقته كتابة للعمل في الداخل أو الخارج لفترات زمنية محددة وذلك لمواجهة احتياجات الجهات المستعيرة للاستعانة بخبرات هؤلاء العاملين في مجالات تخصصاتهم المختلفة – تنحل الجهة المستعيرة للاستعانة بخبرات هؤلاء العاملين في مجالات تخصصاتهم المختلفة – تنحل الجهة

المستعيرة أجر العامل المعار إليها – احتفاظ العامل في ذات الوقت بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة باعتبار أن علاقته لا تنقطع بالجهة المعيرة بل تظل قائمة ومستمرة ولو كانت إعارته إلى جهة إدارية أخرى ويسري على مدة إعارته ما يسري على باقي الموظفين غير المعارين من أحكام - نتيجة ذلك – تقاضي العامل المعار في الجهة المستعيرة ما كان يتقاضاه في الجهة المعيرة من أجور ومرتبات وعلاوات وحوافز وغير ذلك من المزايا التي تعتبر جزءاً من أجره – أساس ذلك – الحفاظ على حقوق العامل المالية في الجهة المعيرة – مقتضى ذلك ولازمه – اختلاف أجور العاملين المعارين بالجهة المستعيرة فيما بينهم لاختلاف مراكزهم القانونية والحقوق المالية التي اكتسبها كل منهم في الجهة المعيرة – مصلحة الضرائب تمنح العاملين بها حوافز تنشيط حصيلة الضرائب و هي حوافز واردة بميزانية الدولة وتخضع لقانون التأمين الاجتماعي من حيث حساب الأجر الذي يؤدى عنه اشتراك التأمين ولذلك فهي تعتبر جزءاً من أجورهم يحتفظون بها عند إعارتهم إلى جهات أخرى حتى لا تؤدي الإعارة إلى الإضرار بهم وهو ما يمثل الحفاظ على حقوق العاملين الذي يهدف المشرع إلى تحقيقه من نظام الإعارة عند التوفيق بين مصالح كل من الجهة المعيرة والجهة المستعيرة والعامل المعار – نتيجة ذلك – قيام جهاز تصفية الحراسات بصرف مكافأة تعويضية للمعارين إليه من مصلحة الضرائب في حدود القيمة التي يصدر بها منشور من المصلحة المذكورة ووفقاً للقواعد والنسب التي تقررها هذه المصلحة دون غيرهم من العاملين لدى الجهاز يتفق وأحكام القانون – أساس ذلك – هذه المكافأة تعد جزءاً من الاجر المستحق للعاملين بمصلحة الضرائب تتحمل به الجهة المستعيرة – الأثر المترتب على ذلك ضرورة المساواة بين العاملين في حالة تماثل العمل وظروفه لا يجد مجاله الطبيعي إلا في جهة العمل الأصلية أما في الجهة المعار إليها العامل بصفة مؤقتة فإنه يخضع للمركز القانوني الذي يتمتع به في جهة عمله الأصلية والذي نشأ له وفقاً للقواعد المعمول بها في تلك الجهات وليست القواعد المعمول بها في الجهة المستعيرة.

(الطعن رقم ٣٧٨ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٤/١١)

❖ حساب مدة الإعارة ضمن مدة خدمة العامل:

- قرار مجلس الوزراء الصادر في ٦ أغسطس سنة ١٩٧٥ لجهة الإدارة سلطة إصدار تعليمات ومنشورات وأوامر مصلحية تتضمن تفسير القوانين والتشريعات القائمة وكيفية تنفيذها – تصدر هذه التعليمات من رئيس المصلحة إلى مرءوسيه الذين يلزمون باحترامها إطاعة ما فيها من أوامر طالما أنها متفقة وأحكام القانون – لا يجوز للتعليمات إضافة أحكام جديدة إلى التشريع القائم – القاعدة التي أقرها مجلس الوزراء في ١٩٧٥/٨/٦ بمنح المعار مهلة ستة أشهر بعد انتهاء مدة إعارته لا يعتبر خلالها منقطعاً عن العمل، وذلك بغرض تدبير أمر عودته هو وأفراد أسرته وإنهاء متعلقاته بالخارج – هذه القاعدة ليست صادرة تنفيذاً لأي نص يقررها – هذه القاعدة تتضمن إضافة جديدة للأحكام المنظمة لإعارات وأجازات وانقطاع العاملين بأجهزة الدولة ومصالحها المختلفة – أثر ذلك – عدم اعتبارها من اللوائح التنفيذية أو اللوائح المستقلة (التنظيمية) التي تصدر دون الاستناد إلى تشريع قائم – أساس ذلك

– أن الدستور ناط برئيس الجمهورية وحده سلطة إصدار تلك اللوائح – هذه القاعدة لا ينطبق عليها وصف التعليمات أو المنشورات أو الأوامر المصلحية – أساس ذلك – أنها تضمنت أحكاماً جديدة لم تقررها التشريعات القائمة – مجلس الوزراء غير مخول بوضع تنظيم لمثل تلك المسألة المتعلقة بأوضاع العاملين في الدولة – مؤدى ذلك – أن هذه التعليمات لا تعدو أن تكون مجرد توجيهات إصدارها مجلس الوزراء بمقتضى الاختصاص الممنوح ٥ بالمادة ١٥٦ من الدستور بتوجيه وتنسيق ومتابعة أعمال الوزارات والجهات التابعة لها – يؤكد ذلك أنه كان في وسع مجلس الوزراء إصدار هذه القاعدة في صورة قانون معدل لتشريعات العاملين السارية آنذاك أسوة ببعض القوانين التي تضمنت الإشارة إلى مثل هذه المهلة كما هو الحال بالنسبة لمهلة الشهر المنصوص عليها في المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم البعثات والأجازات الدراسية والمنح ومهلة الستة أشهر المنصوص عليها في المادة ١٧٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات.

(الطعن رقم ٢٦٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٣/٣)

- مدة الإعارة تدخل ضمن مدة الخدمة التي يلتزم عضو البعثة بأدائها والمنصوص عليها في القانون رقم ١٩٥٩/١١٢.

(فتوى رقم ٣٨/١٥/٢٠ جلسة ١٩٨١/١٠/٢١)

❖ هل هناك تأثير على الترقية في حالة الإعارة؟

- المادة ٥٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ الذي عمل به من ١٩٨١/١٠/٩، والقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي عمل به من ١٩٨٣/٨/١٢ – لا يسري التعليل على العامل المعار الذي أجريت ترقيته بالمخالفة للقانون في ١٩٨٠/١٢/٣١ واعتبرت إعارته مانعاً من موانع الترقية – أساس ذلك - أن الإعارة قبل تعديل النص المذكور لم تكن مانعاً من موانع الترقية.

(الطعن رقم ١٨٠٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣)

أحكام المحكمة الإدارية العليا في إصابة العمل

❖ المقصود بإصابة العمل:

- إصابة العمل هي الإصابة التي تقع للعامل في أثناء العمل وبسببه أي التي يقع داخل الإطار المكاني والزمني للعمل و توافر علاقة السببية بين العمل و هذه الإصابة – ضرورة قيام صاحب العمل أو المشرع على علاج العاملين بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد العمال بعجزه عن العمل خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل نتيجة الإصابة – يكتفى بمحضر إداري يجرى بمعرفة السلطة المختصة في بعض الحالات – وجوب إبلاغ العامل المصاب لصاحب العمل فوراً بأي حادث يقع في مكان العمل – تثبت حالات العجز المتخلف بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي – إبلاغ العامل لصاحب العمل أو الجهة التي يعمل بها يعد من الإجراءات الجوهرية التي يتعين إتباعها حتى يقوم صاحب العمل أو الجهة باتخاذ الإجراءات المقررة في هذا الشأن.

(الطعن رقم ٢١٣٦ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/٢٤)

- اعتبار إصابة العمل أو اتخاذ إجراءات تقدير نسبة عجز وما يترتب عليه من آثار بالنسبة للمعاش يندرج ضمن المنازعات المنصوص عليها في المادة ١٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بما يتطلب العرض على اللجنة.

(الطعن رقم ٦١١، ٣٧١٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٩/١١/٢٠)

- إذا كان المدعي يقيم بالقاهرة حيث مقر عمله – وأن سفره إلى أسيوط كان لأداء عمله، وكان نزوله الاستراحة بسبب ذلك العمل أيضاً ولولاه ما سافر ولا نزل بها – فمن ثم فإن الإصابة تعد إصابة عمل لوجود علاقة بينها وبين العمل ويحق له الانتفاع بأحكام الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤.

(الطعن رقم ٢٦٨٦، ٢٧٧٨ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٢/٢٨)

- لا تعد إصابة عمل في مفهوم المادة الأولى من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ الإصابة التي تلحق بالعامل الذي لم يلتزم بمواعيد العمل الرسمية فوقعت الإصابة له أثناء توجهه إلى منزله قبل انتهاء مواعيد العمل الرسمية.

(الطعن رقم ١٠٣٥ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٢)

- حادث الطريق لا يعتبر إصابة عمل إلا إذا كان قد حدث للمنتفع خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه – المقصود بالطريق – الطريق الطبيعي المألوف الذي يسلكه الشخص المعتاد دون انحراف أو تخلف بين محل إقامته إلى موقع عمله أو العكس، لا يعتبر إصابة عمل الحادث الذي يقع للمعار وهو في طريق العودة إلى محل إقامته في البلد المعار إليه إلى بلد الإعارة.

(الطعن رقم ١٢٤٤ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١/٥)

- الوفاة نتيجة لتطور الإصابة التي وقعت للعامل بسبب العمل وأثنائه تعتبر إصابة عمل في تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ – الهيئة التي عهد إليها الشارع بتقرير مدى ارتباط الإصابة التي تقع أثناء العمل أو بسبب العمل قد قررت ارتباط وفاة مورثة ارتباطاً مباشراً بالحادث الذي وقع له قررت أن الوفاة كانت نتيجة إصابة عمل – يحق لورثة العامل المذكور تسوية معاشهم على هذا الأساس.

(الطعن رقم ١٣٨٣ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١/٢٢)

❖ **شروط وقواعد اعتبار الإصابة إصابة عمل:**

- الفقرة (هـ) من المادة (٥) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقرار وزيرة التأمينات رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ – يشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل توافر عدة شروط: ١- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجاً عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره. ٢- أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل أو تكليفه عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمل الأصلي. ٣- أن تقرر الجهة المختصة بالعلاج أن الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية وأن هناك ارتباطاً بين حالة الإجهاد أو الإرهاق والحالة المرضية. ٤- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد ذات مظاهر مرضية حادة وينتج عنها إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التي حددها المشرع – يلتزم صاحب العمل

بإخطار الهيئة المختصة بحالة الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوثها ويرفق بإخطار الإصابة تقرير معتمد بظروف الواقعة وتاريخها والأعمال التي أدت إلى الإجهاد أو الإرهاق – في حالة الوفاة قبل العلاج ترفق صورة من القيد بسجل الوفيات – يفصل في التظلم من القرارات التي تصدر بعدم اعتبار الإصابة إصابة عمل لجنة تشكل لذلك بوزارة التأمينات.

(الطعن رقم ٢٨٦٤ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/١١/١٣)

- قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ – قرار وزير التأمينات رقم ٨١ لسنة ١٩٧٦ في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل – يجب لاعتبار الإجهاد إصابة عمل أن يؤدي الإجهاد أو الإرهاق من العمل لإصابة المؤمن عليه بعجز كامل مستديم – إذا انتفى هذا الشرط فلا وجه لبحث الشروط الأخرى الواردة في القانون – الجهة المختصة بالبت فيما إذا كانت شروط الإجهاد إصابة عمل هي الهيئة العامة للتأمين والمعاشات – العجز الكامل أو المستديم هو الأذى يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه – يعتبر حالات فقد البصر أو الذراعين أو الساقين كلياً من حالات العجز المستديم.

(الطعن رقم ١٣٢٨ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٨/٥/٢٩)

- تأمين اجتماعي – إصابة عمل – التعويض عنها – القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي – قرار وزير التأمينات رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة من الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل القواعد التي قررها المشرع بشأن تأمين إصابة العمل والتعويض عنه قواعد كافية لجبر جميع الأضرار المادية والأدبية التي يمكن أن تلحق العامل- لا يجوز إلزام الهيئة المختصة بتعويضات أخرى بناء على أي قانون آخر – أساس ذلك المادة (٦٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(الطعن رقم ١٨٧٣ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٢/٧)

- المواد ٥ و٥٢ و٥٣ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقرار وزير التأمينات رقم ٣٢٩ لسنة ١٩٧٧ في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل – يلزم لاعتبار الإصابة ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل توافر شرطين منها هما: (١) المجهود الإضافي غير العادي. (٢) أن يكون هذا المجهود ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي – الجهة الطبية تختص بالتأكد من توافر الشروط الأربعة الباقية وهي: ١- ارتباط الإجهاد بالإصابة. ٢- كفاية فترة الإرهاق لإحداث الإصابة. ٣- حدة المظاهر المرضية المصاحبة للإجهاد أو الإرهاق. ٤- أن ينتج عن الإجهاد أو الإرهاق الإصابة بأحد الأمراض المحددة.

(الطعن رقم ٢٥٩٧ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٦/٦/١٥)

- المادة الأولى من قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ في أن شروط العمل وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل – يشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل، أولاً: أن

يبذل المؤمن عليه مجهوداً إضافياً يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه وذلك بسبب تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي، ثانياً: أن ينتج عن هذا الإجهاد أو الإرهاق في العمل وفاة المؤمن عليه أو إصابته بعجز، ثالثاً: أن تكون الإصابة مرتبطة ارتباطاً مباشراً بطبيعة العمل.

(الطعن رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

❖ أحكام تأمين إصابات العمل:

- الخضوع لأحكام تأمين إصابات العمل والتمتع بمزاياه لا يرتبط بسن معين – تلتزم هيئة التأمينات المختصة طبقاً لنص المادة ١٥٠ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ – بأداء الحقوق التأمينية كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بسداد الاشتراكات المقررة ثم يكون للهيئة حق مطالبة صاحب العمل بالاشتراكات التي تخلف عن سدادها.

(ملف ٣٠٣/٦/٨٦ بجلسة ١٩٨٥/١٠/٩)

❖ حق العامل في التعويض عن إصابات العمل:

- حق العامل في التعويض عن إصابات العمل – لا يرتب الحق في التعويض على مجرد وقوع الإصابة وإنما رهيناً بتخلف عجز عنها يغاير في مقدار التعويض بحسب نسبة العجز وآثاره – الواقعة القانونية التي يعتد بها مناطاً لاستحقاق التعويض – ثبوت العجز المتخلف عن إصابة العمل – الإصابة في ذاتها واقعة مادية لا يرتب المشرع أثراً على حدوثها – القانون الواجب التطبيق هو القانون المعمول به وقت ثبوت العجز المتخلف عن الإصابة ووفقاً لأحكامه يكون تحديد حقوق المدعي قبل الإدارة – يعتد في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي – نكول الجهة الإدارية عن إحالة المدعي للسلطة الطبية المختصة لتحديد نسبة العجز الذي أسفرت عنه الإصابة – لا يجوز للمحكمة أن تتصدى بذاتها لذلك.

(الطعن رقم ٣٦٨٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/٢)

الوظيفـــة العـامـــة

❖ المقصود بالموظف العام :

- موظف-يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما أن يقوم بعمل دائم، في خدمة موفق عام، يدار بطريق الاستغلال المباشر.

(الطعن رقم ٦٤٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/١١/٩)

- قرار وزير الحربية رقم ١٦٤٥ في ١٩٥٦/١١/١٤، بناء على السلطة المخولة له بالقانون رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٥٦ بالاستيلاء على مصانع ومنشئات الشركة، التي أذن لـه فـي شـراء جميـع أسـهمها بالقـانون رقـم ٢٤٣ مكـرر لسـنة ١٩٥٦، وانتهـاء

شخصيتها، وإلحاقها بمصنع الطائرات، وتضمن هذا القرار تكليف العاملين بها الذين تحددهم إدارة هذا المصنع بالاستمرار في العمل بها للمدد التي تحددها تحت إشرافه- اعتبار هؤلاء العاملين موظفين عموميين تربطهم بالإدارة المذكورة علاقة لائحة لا تعاقدية-أساس ذلك وأثره: فصل العامل بعد انتهاء المدة المحددة لخدمته.

(الطعن رقم ١٤١ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٤/١٢/٥)

- الأمر العسكري رقم ٧٣/٧٢ عام ١٩٥٣ بالاستيلاء علي مرفق الإدارة بمدينة الإسماعيلية الذي كانت تديره شركة توريد الكهرباء والثلج وضم موظفيه إلي بلدية الإسماعيلية- اعتبار هؤلاء موظفين عامين-الأنظمة الواجبة التطبيق علي حالتهم- اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر المنازعات المتعلقة بمرتباتهم.

(الطعن رقم ٤٠١ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١١/١٩)

- موظفو كلية فيكتوريا يعتبرون موظفين عموميين بحكم تبعيتهم لمؤسسة عامة تقوم علي مرفق عام من مرافق الدولة الحكومية عليهم فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم-الاختصاص في نظر الطعن المقدم في قرار فصل موظف في كلية فيكتوريا ينعقد لمجلس الدولة بهيئة قضاء إداري دون غيره.

(الطعن رقم ١ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٨/١١/٢٢)

- خفير محصولات تستخدمه وزارة الأوقاف بصفتها ناظرة علي بعض التفاتيش- علاقتها به ليست لائحية بل تعاقدية-عدم اعتباره موظفا عاما- عدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر طلبه الإفادة من أحكام قرار مجلس الوزراء الخاص بإعانة غلاء المعيشة.

(الطعن رقم ١٥١٠ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

- خفير لحراسة المزروعات بوزارة الأوقاف وعلاقته بها عقدية- عدم خضوعه للقواعد التنظيمية في شأن الموظفين والمستخدمين-عدم سريان قواعد الإنصاف عليه- خروج دعواه في هذا الصدد عن اختصاص القضاء الإداري.

(الطعن رقم ١٤٧٠ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

- المجند لا يعتبر موظفا عاما-أساس ذلك-ليس حتما أن يعتبر موظفا عاما كل من يؤدي خدمة.

(الطعن رقم ٤٦٥ لسنة ٥ق جلسة ١٩٥٩/١٢/١٩)

- بواب منزل تابع لوقف أهلي تقوم عليه وزارة الأوقاف ويخصم بماهيته علي حساب مصروفات الأوقاف الأهلية- عدم اعتباره موظفا عاما مطالبته بالإفادة من قواعد الإنصاف-عدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر المنازعة.

(الطعن رقم ١٠٩ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/٦/١٦)

❖ الوظيفة العامة ليست مجرد تحديد وتنظيم الاختصاصات وأعمال يؤديها الموظف العام الذي يشغلها وإنما هي أيضا من الوظائف العامة في الجهاز الإداري للدولة والذي يخضع لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة:

- أنه لا يكفي لوضع النظام الموضعي للتوظف موضع التطبيق والتنفيذ – بما يستتبعه لك من وقف سريان حكم الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وسائر الأحكام الأخرى الخاصة بالنظام الشخصي للتوظف القائم على تسعير

الشهادات و المؤهلات – مجرد صدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية ، بحسبان أن صدور هذا القرار لا يعدو أن يكون مجرد تقرير للجدول كإجراء تنظيمي في الوحدة الإدارية ومرحلة من مراحل استكمال العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف بالجهة وحيث أن الوظيفة العامة ليست مجرد تحيد وتنظيم الاختصاصات وأعمال يؤديها الموظف الذي يشغلها وإنما هي أيضا في الغالبية العظمي من الوظائف العامة وبالذات في الجهاز الإداري للدولة والخاضع لنظام العاملين المدنيين بالدولة عبارة عن درجة مالية ومربوط مالي محدد ومقرر يصرف منه لشاغلها أجره مقابل أدائه لعملها – وبالتالي فإن الوظيفة العامة ليست مجرد عمل واختصاص ومسئولية وإنما هي أيضا درجة وفئة ومصرف مالي ، وهي من هذا الوجه باعتبارها عملا بأجر يتفق عليه من الباب الأول بالموازنة العامة للدولة وفقا لنصوص الدستور و القانون العام للموازنة العامة وكذلك قانون اعتماد الموازنة السنوية للدولة يتعين لوجودها الذي يتحقق به أركان شغلها بالموظف العام أن يتحقق إنشائها وإدراجها كمصرف مالي في الموازنة العامة للدولة التي يراد شغل الوظيفة فيها وإلا ورد قرار التسكين أ التعيين أو النقل إلي الوظيفة على غير محل .

(الطعن رقم ٣٢٨٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩١/٤/٢١)

❖ **يعد مركز الموظف مركز تنظيمي قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة:**

- علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح ، ومركز الموظف هو مركز تنظيمي قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ، وقد أوجب المشرع توصيف الوظائف وتقييمها وترتيبها وتضع كل وحدة هيكلا تنظيميا لها معتمدا من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما تضع جدولا للوظائف مرفقا به وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئوليتها و الاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بالقانون ويتعين أن يعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، ولا يستكمل العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف إلا بعد تمويلها لإمكان تسكين العاملين في الوظائف المعادلة الواردة بالجداول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٩٧٨/١٣٤ .

(الطعن رقم ٤٦لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩ ، ١٣١١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧ – ٢٠٣٨ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

❖ **بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغل الوظيفة:**

- ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن بطاقة وصف الوظيفية هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية إلى يجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل ، .... ومن حيث أنه فيما يتعلق بمناسبة المؤهل فقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه حين

تحدد بطاقة وصف الوظيفة التأهيل العلمي اللازم لشغلها في ضوء طبيعتها و المجموعة النوعية التي تنتمي إليها والدرجة المخصصة لها و الواجبات و المسئوليات المنوطة بشاغلها لا يخرج هذا التحديد عادة عند تطلب المؤهل العالي عن أحد بدائل ثلاثة : الأول : مؤ هل عال ، الثاني : مؤ هل عال مناسب والثالث : مؤ هل عال متخصص (فني – هندسي – تجاري – قانوني – و ما يماثل ذلك) – وتتفاوت السلطة التقديرية لجهة الإدارة عند مفاضلتها بين المرشحين لشغل الوظيفة وفقا لأي من هذه البدائل – فتتسع نطاق هذه السلطة عند تطلب مؤ هل عال فقط بحيث يجوز شغل الوظيفة من بين حمله أي مؤهل من المؤهلات التي تعتبر قانونا من المؤهلات العالية دون أفضلية مؤ هل علي آخر ، وتضيق هذه السلطة عند تطلب مؤ هل عال متخصص إذ تلتزم الإدارة بشغل الوظيفة من بين حملة هذا المؤهل دون أن يكون لها إحلال مؤهل عال آخر لا يوازيه من حيث التخصص محله ،وفيما بين هذين الحدين تمتع الإدارة – عند تطلب مؤهل عال مناسب – سلطة الموازنة و التقدير بين المؤهلات التي يمكن اعتبار ها مناسبة للوظيفة و هي عن البيان أن الإدارة تخضع ، وهي تمارس سلطتها المشار إليها لرقابة القضاء الإداري ومن حيث أنه بناء على ما تقدم – وإذ حددت بطاقة وصف الوظيفة – محل النزاع – التأهيل العلمي اللازم لها بعبارة مؤ هل عال مناسب ، فإنها بذلك تفيد عدم حصر نطاق الترشيح لشغل هذه الوظيفة من بين حملة مؤهلات معينة دون غيرهم وإنما يتسع المجال لحملة أي مؤهل عال تري الإدارة مناسبته للقيام بأعباء هذه الوظيفة وتحمل مسئوليتها وفقا لما حددته بطاقة الوصف .

(الطعنين رقمي ٩٩٠ و ١٠٠٥ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٤/٥/٧)

- قرار التسكين على الوظائف مر هون بتقدير جهة الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة الوظيفة المسكن عليها العامل واشتراطات شغلها و الدرجة المالية المقررة لها فإذا توافرت في العامل اشتراطات شغل اكثر من وظيفة للإدارة أن تسكنه علي أحدها دون أن يكون له الأحقية في التسكين علي وظيفة بعينها يتوقف ذلك كله علي أن تكون الوظائف في مستوي واحد من ناحية التدرج فإذا كانت إحدى الوظائف في تدرج أعلي يميز ها علي غير ها حسب جدول الوظائف المعتمد أو يجعلها اختصاصات إشرافية علي ما سواها فإنها للتسكين عليها أن تراعي أفضلية المسكن عليها من غيره من ناحية الأقدمية مع توافر الاشتراطات حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي .

(الطعن رقم ٣٥/٢٣٨٠ ق جلسة ٣١ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١ – ٢٩٧٠ ، ٣٠٠٣ ، ٥٧ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩)

- بطاقات وصف الوظيفة وحدها هي التي تحدد اشتراطات شغل الوظيفية سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة الواجب قضاؤها في الوظيفة سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة الواجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل . ومن حيث أن جهة الإدارة لم تنكر علي المدعي استيفاؤه اشتراطات شغل الوظيفة المرقي إليها سواء من ناحية التأهيل العلمي المناسب أو من ناحية قضاء المدة البينية المتطلبة لها في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة وأرجعت تخطيه في الترقية إلي افتقاده قضاء مدة كلية ومن ثم يكون سندها مخالفا للقانون بحسبان

أن اشتراطات شغل الوظائف حتما يتم بالركون إلي ما جاء ببطاقة وصف الوظيفة احتراما لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ الذي أخذ بالاتجاه الموضوعي .

(طعن رقم ١٩٧٦ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٠/٥/٢٧ ، ٢١٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٠٩٩/١٢/٢٣ ، ١٩٩٠ لسنة ٣٤ جلسة ١٩٩١/٧/١٤)

❖ الفرق بين الوظيفة الدائمة والوظيفة المؤقتة:

- معيار التمييز بين الوظائف الدائمة والمؤقتة طبقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو طبيعة العمل-سريان أحكام هذه القانون كأصل عام علي العاملين المعينين في الوظائف الدائمة والمؤقتة علي السواء ما لم ينص صراحة علي تقييد العمومية والشمول أو قصرها علي نوع من الوظائف دون سوها- الفصل التاسع من القانون المذكور الخاص بالتحقيق مع العاملين وتأديبهم يسري علي المعينين علي وظائف مؤقتة-أثر ذلك-اختصاص المحاكم التأديبية بالنظر في القضايا التأديبية المقامة ضد العاملين بلا استثناء-اعتبار ذلك تعديلا للمادة ١٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨-النص في المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية بقواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلي الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية علي استمرار العاملين المعينين ثابت أو مكافآت بوضعهم الحالي إلي أن تتم تسوية حالاتهم أو يوضعون علي درجاتهم- لا أثر له علي مركزهم القانوني المستمد من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والذي من شأنه إخضاعهم لاختصاص المحاكم التأديبية.

(الطعن رقم ١١٦ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٨/٢/١٧)

- مناط دائمية الوظيفة أو عدم دائميتها في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو وصف الوظيفة في الميزانية-الدرجات الناتجة عن تقسيم اعتماد مؤقت تأخذ حكمه وتنصف بالتأقيت-الموظفون المعينون علي وظائف مؤقتة لأعمال مؤقتة يخضعون في تأديبهم لأحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ تنفيذا لنص المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-اختصاص رئيس المصلحة أو وكيل الوزراء بتوقيع العقوبات عليهم-المادة ١٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية جاءت متسقة مع هذا الوضع-عدم اختصاص المحاكم التأديبية بمحاكمتهم.

(الطعن رقم ١١٦ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٨/٢/١٧)

- الموظف الدائم والموظف المؤقت-مناط التفرقة بينهما في قانون التوظف.

(الطعن رقم ٩٦٧ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٦)

- قرار فصل موظف- صدوره من الوزير باعتباره من الموظفين الموضوعين تحت الاختبار لا من الموظفين المؤقتين-صحته مادامت السلطة التي تملك الفصل في الحالتين واحدة-وقام الفصل علي سبب عدم الصلاحية للبقاء في الوظيفة.

(الطعن رقم ٩٦٧ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٦)

- هيئة البريد-وظائف الدرجة التاسعة بميزانيتها في السنة المالية ١٩٥٨/١٩٥٧ مؤقتة-السلطة المختصة بفصل المعينين عليها-هي المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٢/١٢/٣١ أو من يفوض بعد ذلك قانونا.

(الطعن رقم ٩٦٧ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/٣/١٦)

- المعينون علي وظائف مؤقتة أو أعمال مؤقتة-علاقتهم بالحكومة قانونية، لا عقدية، تنظمها القوانين واللوائح-خضوعهم في توظيفهم وتأديبهم وفصلهم للأحكام المتضمنة قرارات مجلس الوزراء في هذا الشأن-تنظيم هذه القرارات لصيغة عقد الاستخدام الذي يوقعه الموظف.

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

- المعينون علي وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة-علاقتهم بالحكومة علي مقتضي عقد الاستخدام، علاقة مؤقتة لفترة محددة، انتهاؤ ها بالأدوات القانونية الثلاث الواردة بالمواد ١و ٦و ٨.

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

- المعينون علي وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة-حق الحكومة في إنهاء علاقتها بهم لسوء السلوك الشديد من جانب الموظف-استعمالها لهذا الحق متى قام موجبه-بحسب تقديرها-عدم تطلبه إعلانا سابقا.

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

❖ أجاز المشرع لجهة الإدارة شغل الوظائف الدائمة بها بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون:

- المشرع أجاز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة ويسري علي العامل المعين في هذه الحالة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه وتلتزم الجهات الإدارية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بها والتي يكون التعيين بها بقرار من السلطة المختصة وأجاز شغل وظيفة المعار بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة أكثر من سنة.

(الطعن رقم ٤٤٥٦ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠٠/١١/٨)

- تحديد المركز القانوني للعامل بالنسبة إلي الوظيفة التي يشغلها منوط بالقرار الصادر بإسنادها إليه-العبرة في إنزال حكم القانون علي العامل تكون بهذا القرار وحده ويحسب الوصف الذي أسبغه عليه ولا يؤثر في هذا القرار أو يغير من طبيعته معاصرته لأي إجراء بغير من طبيعته معاصرته لأي إجراء آخر يتعلق بأنها علاقة العامل بوظيفته السابق.

(الطعن رقم ١٢٧٢ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢)

❖ الفتـــاوى :

- متى أوضحت الوقائع علي الوجه المتقدم، فإن المسألة إلي عليها مدار البحث هي ما إذا كانت تلك العاملة تستحق أجازة بدون مرتب لرعاية طفلها مما تجيزه المادة ٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، حيث نصت علي أنه: تستحق العاملة أجازه بدون مرتب لرعاية طفلها بحد أقصي عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية، وتتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها. والرأي الصحيح فيها هو أنها لا تستحق تلك الإجازة بمراعاة وضعها الوظيفي، إذ جاءت تعيينها بصفة مؤقتة ولمدة محدودة-بمدة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي

قامت بها من تشغل الوظيفة التي عينت عليها، و هي في تاريخ طلب الإجازة لرعاية الطفل أقل من مدة الإجازة المطلوبة منها، ولا يتجه حكم المادة ٧٠ تلك إلي من في مثل حالتها-و هو يعني في الواقع-زوال الضرورة الموجبة لتعيينها بصفة مؤقتة، وليست كل أحكام الوظائف الدائمة تسري عليها بداهة، وإلا لكلن منها انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين (م ٩٤/١) والترخيص بإجازة خاصة لها أيضا (م٦٩)... أو مثلها، ومن ثم فإنه لا يكون من أساس للقول في الحصول علي تلك الإجازة.

(فتوى ٤٠٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١١/٧)

- ❖ يسري علي العامل المعين في شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه:

- أجاز المشرع شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة ويسري علي العامل المعين في هذه الحالة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه وتلتزم الجهات الإدارية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بها والتي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة وذلك في صحيفتين يوميتين علي الأقل، ويسري هذه الالتزام في كل حالة من حالات التعيين المبتدأ.

(الطعن رقم ٤٤٥٦ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠٠/١١/١٨)

- ❖ وسائل شغل الوظائف:

- المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وسائل شغل الوظائف هو التعيين والترقية والنقل والندب، وذلك بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة تبعا للوسيلة التي يتقرر إتباعها-اختيار أي من تلك الوسائل لشغل الوظائف الشاغرة هي من الملائمات المتروكة لتقدير جهة الإدارة-لنقل كوسيلة لشغل الوظائف لا يكون إلا بين من يشغلون مراكز قانونية في ذات مستوي الوظيفة الشاغرة-الترقية لا تكون إلا من بين شاغلي الوظيفة الأدنى من الوظيفة المراد الترقية إليها في ذات الوحدة التي تتم فيها-التعيين في الوظائف العليا تملك جهة الإدارة إجراؤه رأسا من خارج الوحدة بمراعاة اشتراطات شغل الوظيفة.

(الطعن رقم ٥١٠ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٩/٥/٢١)

- المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حددت وسائل أربعة لشغل الوظائف وهي-التعيين-الترقية-النقل-الندب-ذلك مع مراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة حسب الوسيلة التي يتقرر إتباعها-اختيار أي وسيلة لشغل الوظائف الشاغرة هو من الملائمات المتروكة لتقدير الإدارة-لا تلزم الإدارة بإتباع وسيلة معينة أو العدول عن وسيلة قررت اللجوء إليها في شغل أي وظيفة خالية-طالما أن قراراها في هذا الشأن صدر في نطاق الرخصة المخولة لها قانونا ولم يقم دليل علي الانحراف بالسلطة.

(الطعن رقم ٢٠٢١ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٧/٦/٢١)

- ❖ القواعد التي يتعين التزامها عند تسكين أو نقل العاملين إلي الوظائف المعتمدة والمعادلة لوظائفهم:

- البين من نص المادة ٩ من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم ولإدارة أن المشرع بين القواعد التي يتعين التزامها عند تسكين أو نقل العاملين إلي الوظائف المعتمدة أو

المعادلـة لوظـائفهم فـي تـاريخ اعتمـاد مشـروع ترتيـب الوظـائف فبـين حالـة اتفـاق الدرجتين وتوافر شروط شغل الوظيفة المعادلة وحالة اتفاق الدرجة مع درجة الوظيفة المعادلة وتخلف شرط التأهيل العلمي وبين المشرع أنه يتعين في كل الأحوال ضرورة استيفاء العامل شروط شغل الوظيفة المسكن أو المنقول منها.

(الطعن رقم ١٥٧٣ لسنة ٤٢ق جلسة ٢٠٠١/١٢/١٧)

❖ ومن الملاحظ أن قرارات التسكين قرارات إدارية:

- قرارات التسكين تعد قرارات إدارية منشئة لمراكز ذاتية يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب أو الإلغاء-إذا صدرت قرارات التسكين مشوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي جهة الإدارة أن تبادر إلي سحبها أو تعديلها خلال الميعاد، وعلي صاحب الشأن أن يتظلم من قرار التسكين قبل رفع الدعوى-فوات الميعاد يحصن قرار التسكين ما دامت المخالفة لم تنحدر به لدرجة الانعدام-مرد ذلك-الحرص علي عدم زعزعة المركز القانونية الذاتية التي استقرت لذوى الشأن ميعاد رفع الدعوى بإلغاء القرارات الإدارية يبدأ من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إعلانـه أو العلـم اليقينـي بـه-لا يجـوز اتخـاذ عـدم العلـم اليقينـي ذريعـة للطعن علـي القرارات الإدارية تعللا باستعمال حق التقاضي-يجب علي العامل أن ينشط إلي معرفة القرارات التي تمس مركزه الوظيفي وأن يبادر إلي مواجهتها في الوقت المناسب في الميعاد الذي حدده المشرع والذي استهدف منه تحقيق الاستقرار في المراكز القانونية وعدم نعرض الأوضاع الإدارية للاضطراب-الإدعاء بعدم العلم مع استطالة الوقت بين صدور القرار وسلوك سبيل الطعن فيه-أثر ذلك-إهدار الحقوق وزعزعة المراكز القانونية التي استقرت علي مر السنين وهو ما تأباه قواعد العدالة-عليه فإن للمحكمة أن تتكشف من ظروف الحال أن صاحب الشأن كان في مركز يتعين معه علمه اليقيني بالقرار المؤثر في مركزه القانوني-ناط المشرع بلجنة شئون مديري أعضاء الإدارات القانونية اختصاصات معينة من بينها إبداء الرأي في ترقيات الأعضاء-التوصيات الصادر عنها رأي استشاري-وجوب عرض الترقية علي اللجنة-مخالفة ذلك تؤدي إلي بطلان قرار الترقية.

(الطعن رقم ٢٣٩٢ لسنة ٤٣ق جلس ٢٠٠١/١/٢٨)

❖ وتعد الوحدة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لها مفهوم خاص وتعريف محدد:

- المستفاد من نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة أن الوحدة لها مفهوم خاص وتعريف محدد وهو أنها كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة-وإذا اعترض الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة-بما له من اختصاص خولها له قانون العاملين المدنيين بالدولة-علي التقسيمات التي وردت بموازنة وزارة المالية بمخالفة لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧٧ لسنة ١٩٧٧ بإعادة تنظيم وزارة المالية وذلك في خصوصية تقسيم وظائف الديون العام إلي ثلاث كـادرات لكـل منهـا أقدميـة خاصـة-وجـرى القضـاء الإداري فـي مجـال تكييـف طبيعـة الموازنة العامة علي أنه في مرتبة القانون من حيث الشكل وفي صفوف الأعمال الإدارية من حيث المحتوى والموضوع فإنه ينبني علي ذلك أنه ولئن كانت الموازنة

العامة للدولة تصدر بقانون ألا أنه لا يسوغ لهما مخالفة أي قانون قائم سابق مما تناولته سلطة التشريع-وأن قيام وزارة المالية في موازنتها بتقسيم الديوان العام لها إلي ثلاث كوادر قائمة بذاتها مستقبلة عن القطاعات الأخرى لا يستند إلي أساس سليم من القانون، ذلك أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد اشترط لإمكانية ذلك أن يكون لهذه القطاعات (الكوادر) كيان ذاتي مستقل عن الوحدة (الوزارة) بحيث تعتبر وحدة بذاتها، وبناء عليه فإن جميع قطاعات- كوادر- ديوان عام وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب.

(الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٦/٦/٦)

❖ **اعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة:**

- ومن حيث أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يقوم بمقتضي هذه النصوص علي نظام موضوعي يعتد بالوظيفة ذاتها وشروط شغلها وتصنيفها داخل مجموعات نوعية متجانسة-واعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظف المختلفة-وهو نظام يغاير النظم الأخرى التي كانت تقوم علي الأساس الشخصي الذي يعتد بالموظف وليس بالوظيفة ومن حيث أن الدائرة المنصوص عليها في المادة ٥٤ مكررا من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢- قد قضت في حكمها الصادر في الطعن رقم ٢٣٨٢ لسنة ٣٢ق عليا بجلسة ١٩٩١/٤/٢١ أنه لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضوع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية بحسبان أن القرار لا يعدو أن يكون مجرد تقدير للجداول بإجراء تنظيمي من الوحدة الإدارية-ومرحلة من مراحل استكمال العمل بنظام توصيف وتقييم بالجهة-وأن مراحل هذا النظام لا يتم ولا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويل وتسكين العاملين علي الوظائف المعادلة الواردة بالجداول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨-فإذا ما تم اندرجت العلاقة الوظيفية للعامل في الجهة الإدارية التي تم فيها التمويل لجداول الوظائف المعتمد في إطار أحكام النظام الموضوعي لتوظيف وانتهي مجال أعمال النظام الشخصي، وترتيبا علي ما تقدم فإنه بالنسبة للقرار المطعون فيه رقم ١٠٣٢ في ١٩٨١/٥/٢٥- فإن الثابت أن جهة الإدارة قد ادعت اعتماد الهيكل التنظيمي للعاملين بالمستشفيات-وهو ما يظهر من الإشارة التي تضمنها الأمر التنفيذي رقم ٩٧٩ في ١٩٨٠/١١/٢٩ بتسكين العاملين بالمستشفيات علي الوظائف، إلا أنه يبدر من الخطاب الموجه إلي مدير مستشفيات جامعة عين شمس إلي مدير عام إدارة الخدمة بالجهاز المركز للتنظيم والإدارة أن الهيكل التنظيمي وترتيب الوظائف بالمستشفيات اعتمد طبقا لقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وذلك في عام ١٩٧٨-وأن إدارة المستشفيات قامت بإجراء الترقيات في ديسمبر عام ١٩٨٠ ومايو ١٩٨٠ علي وظائف ودرجات خالية طبقا للهيكل المعتمد عام ١٩٧٨- وأضاف الخطاب أنه خلال ذلك كانت المستشفيات تقوم بعمل الموازنة الخاصة بالهيكل الذي اعتمد في يوليو عام ١٩٨٠ واعتمدت جداول التسكين من نائب رئيس الجامعة

في ديسمبر عام ١٩٨٠ وأرسلت للجهاز معها استمارة موازنة وظائف المستشفيات إلي اعتمدت في ١٩٨١/٦/٨- كما بين من الاطلاع علي موازنة الجهة الإدارية لعام ١٩٨١/٨٠ أنها خلت تماما من المجموعة النوعية لفئات وظائف التمويل والمحاسبة التي تدعي جهة الإدارة أن المدعي سكن علي وظيفة بها-كما أن المجموعة النوعية لوظائف التنمية الإدارية لم تتضمن وظيفة مدير الشئون الإدارية التي رقي إليها المطعون علي ترقيته بالقرار المطعون عليه رقم ١٠٣٢ في ١٩٨١/٥/٢٥ وترتيبا علي ما تقدم-فإنه لا يجوز القول بأنه في تاريخ إجراء الترقية بالقرار المطعون عليه في ١٩٨١/٥/٢٥ كانت الجهة الإدارية قد استكملت العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف، إذ لا يتم ذلك إلا بعد تمويل هذه الوظائف في الميزانية وإتمام نقل العاملين علي الوظائف المعادلة طبقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨، ومن ثم فإنه قبل ذلك تتم الترقيات إلي الدرجات المالية المحددة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨-وليس إلي وظائف واردة بالهيكل التنظيمي وبمراعاة المجموعات النوعية المختلفة.

(الطعن رقم ٢٠٣٨و ٢١٣٩ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/١٢/٤)

- **المشرع قد أقام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدول علي أساس موضوعي في الوظيفة العامة ليس علي أساس شخصي حيث أعتد أساس بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية والندب والنقل إليه وليس علي أساس المؤهل ومن مظاهر الأخذ بهذا النظام أن تكون لكل وحدة من الوحدات الخاضعة للقانون هيكل تنظيمي وجداول للوظائف مرفق بكل بطاقة وصف لكل وظيفة تحدد إحدى المجموعات النوعية وتقيمها في إحدى الدرجات واعتبر المشرع كل مجموعة نوعية وفقا لحكم ١١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والندب والنقل وقام البيان التشريعي للقانون المذكور علي هذا الأساس فاستلزم بموجب حكم المادة ٣٦ من القانون المشار إليه عند ترقية العامل استيفاء اشتراطات شغل الوظيفة المرقي إليها حسب بطاقة الوصف المحددة لها وأن تكون الترقية لها إلي هذه الوظيفة من الوظائف التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها كما حظر المشرع النقل من مجموعة نوعية إلي مجموعة نوعية أخرى وإذا أعيد تعيين العامل من مجموعة أخرى غير مجموعة النوعية وفي نفس الدرجة تحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين مادة ٣/٢٤ وعندما أورد القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حكما بالنسبة للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة علي مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظيفة الحالية قررت المادة ٢٥ مكررا تعينهم في بداية درجة التعيين دون استصحاب للمدد التي قضاها العامل في المجموعة السابقة.**

(الطعن رقم ٢٣٧ لسنة ٣٧٧ق جلسة ١٩٩٧/٧/٤)

- **المادة ١، ٢، ٨، ١١ من قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، فإن دائرة توحيد المبادئ المنصوص عليها في المادة ٥٤**

- مكررا من قانون مجلس الدولة أصدرت بجلسة ١٩٩٦/٦/٦ حكما في طعن مماثل الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ق.ع باعتبار جميع قطاعات وكوادر-ديوان عام وزارة المالية وحده واحدة في مجال التعيين والترقية والندب عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وذلك بعد أن استعرضت أحكام المواد ١، ٢، ٨، ١١ من هذا القانون أن الوحدة لها مفهوم خاص وتعريف محدد وهو أن كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة هو أنه تقسيم الهيكل التنظيمي لكل وحدة إلي قطاعات وإدارات مركزية المديريات إلي وظائف داخلة ضمن مجموعات نوعية مختلفة وتعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب ويوضع جدول بهذه الوظائف يرفق به بطاقات الوصف الخاصة بها ويحدد فيها واجباتها ومسئولياتها بالاشتراطات اللازمة لشغلها مع تصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول الملحق بالقانون ووفقا لما جرى به القضاء الإداري في مجال تكييف طبيعة قانون الموازنة العامة علي أنه في مرتبه القانون من حيث الشكل ومن صفوف الأعمال الإدارية من حيث المحتوي والموضوع فإنه ينبني علي ذلك أنه ولئن كانت الموازنة العامة للدولة تصدر بقانون ألا أنه لا يسوغ لها مخالفة أي قانون قائم وإذا كان ذلك وصفا للأمور في غير صحيح نصابها تختلط به مراتب السلطة وضوابط الاختصاص وقيام وزارة المالية بتقسيم الديوان العام في موازنتها إلي ثلاث كوادر قائمة بذاتها لا يستند إلي أساس سليم من القانون وأن الوضع المالي لهذه الكوادر أنها ثابتة بديوان عام وزارة ومن ثم فإنها لا تعدو وأن تكون قطاعات داخل الديوان العام الذي يعتبر وحدة واحدة وأنه لا يجوز الاستناد إلي صدور قانون الموازنة الذي قرر لكل من الكوادر الثلاث المشار إليها أقدمية مسبقة عن أقدمية العاملين بالكادرات فأخرى ذلك لأن هذا القانون لا يجوز له أن يخالف الأحكام القانونية الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨. ولما تقدم يتعين اعتبار جميع قطاعات (كوادر) ديوان عام وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ٥٢٠٣ لسنة ٤٣ق جلسة ١٩٩٩/٥/١٥)

- دعوى الإلغاء علي قرار بتسكين المطعون ضده لا يعتبر بمثابة تسوية وأساس ذلك أن المركز القانوني الذي ينشأ للعامل بتسكينه لا ينشأ مباشرة من القانون ذاته بل من القرار الإداري الذي تتخذه جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في تسكين العامل علي أي مجموعة من المجموعات النوعية المختلفة والقرار الذي يصدر عنها قرارا إداريا بالمعني القانوني الصحيح يتحصن بانقضاء المواعيد المقررة لسحب القرارات الإدارية.

(الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢، الطعن رقم ١٠٠٧ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٧/٣/٨)

- تعتبر جميع القطاعات في وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب في تطبيق أحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ ولا يجوز الاستناد إلي قرار

الموازنة الذي قرر لكل كادر أقدمية مستقلة عن أقدمية العاملين بالكادرات الأخرى وعلة ذلك أن هذا القانون لا يجوز له أن يخالف الأحكام القانونية الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

(الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٦/٧/٢٤)

- لا تعتبر وظيفة ما من بين الوظائف الفنية الصحية ألا من تاريخ صدور قرار وزير الصحة باعتبارها كذلك ولا ينشأ المركز القانوني إلا بصدور قرار الوزير ومن هذا التاريخ يستمد العامل حقه في التسوية إلي ما قبل صدور هذا القرار فليس له أي حق في التسوية.

(الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٧/٤/١٢)

- تقسيم الوظائف بالجهات التي تخضع لأحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ إلي مجموعات نوعية-تعتبر كل منها وحدة مستقلة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب ومقتضي ذلك أن تكون الترقية إلي الوظيفة الأعلى من الوظيفة الأدنى منها مباشرة في ذات المجموعة النوعية التي تنتمي إليها هذه الوظيفة.

(الطعن رقم ١١٠٨ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٤/١١/٥)

- أن المشرع أخذ بنظام موضوعي لترتيب وتوصيف وظائف العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أساسه الوظيفة وما تتطلبه من اشتراطات لشغلها من حيث التأهيل ومدة الخبرة وسائر الاشتراطات الأخرى وذلك في إطار المجموعة النوعية المتميزة، وفي ضوء هذا النظام اعتبر قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ سنة ١٩٧٨ الصادر تنفيذا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مجموعة وظائف الإدارة العليا. التي تبدأ بدرجة مدير عام وتنتهي بالدرجة الممتازة، مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها-وهذه المجموعة ولئن كانت وظائف قيادية توجد علي قمة وظائف المجموعات النوعية المختلفة-وأن الخبرة المتطلبة لشغلها هي في المقام الأول خبرة متعلقة بأعمال الإدارة والتوجيه والإشراف والرقابة والمتابعة، ومن ثم فإنه يتزاحم علي شغل درجاتها سائر العاملين من شاغلي الدرجة الأولي بالمجموعات النوعية المختلفة ممن تتوافر في شأنهم شروط الترقية، إلا أنه قد تتطلب لشغل وظيفة منها حسب طبيعة أعمالها خبرة فنية لا تتوافر إلا في شاغلي مجموعة نوعية بعينها، فتقتصر الترقية إليها في هذه الحالة علي شاغلي الدرجة الأولي بهذه المجموعة النوعية دون سواهم وذلك بمراعاة استيفاء سائر الاشتراطات الأخرى.

(الطعن رقم ٥٦٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٤/٢/١٢)

- ومن حيث أن قانون العاملين المدنيين بالدولة يقوم علي نظام موضوعي يعتد بالوظيفة ذاتها وشروط وتصنيفها داخل مجموعات نوعية متجانسة واعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظف المختلفة وهو نظام يغاير النظم الأخرى التي كانت تقوم علي الأساس الشخصي الذي يعتد بالموظف وليس بالوظيفة.

(الطعن رقم ٢٠٣٨و ٢١٣٩ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/١٢/٤)

❖ الفتاوى:

- أوجب المشرع علي كل وحدة تقسيم وظائفها إلي مجموعات نوعية وأعتبر كل مجموعة نوعية وحدة واحدة في مجال التعيين والرقية والنقل والندب.

(فتوى رقم ١٧٩ ملف رقم ٩٦٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٩/٣/١، ملف رقم ٩٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٩/٦/٧)

- أن المشرع ناط بكل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع هيكل تنظيمي وجداول وظائفها وبطاقات وصف كل وظيفة ترفق بها علي أن تعتمد الجداول والبطاقات وإعادة التقييم بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. وأوجب المشرع علي الوحدة تقسيم وظائفها إلي مجموعات نوعية. واعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب، وخول المشرع كل وحدة سلطة تقديرية في تحديد المجموعات النوعية التي تقسم إليها وظائفها عند وضع جداول الوظائف بها وأجاز لها تعديله في إطار من الأحكام التي أرشد إليها قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين المدنيين بالدولة والذي رخص للوحدة بإعادة النظر في جدول الوظائف في حالات منها التعديل في البناء التنظيمي واستحداث أنشطة ومجالات عمل جديدة بها.

(فتوى رقم ٨٤٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٩)

- المشرع وفقا لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ناط بكل وحدة أن تضع هيكلا تنظيما لها وجداول توصيف وتقييم وظائفها بحيث يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها، وأن يعتمد ذلك من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما أوجب المشرع تقسيم وظائف الوحدات الخاضعة لأحكام القانون إلي مجموعات نوعية واعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب.

(فتوى رقم ٤١٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/١)

- المشرع في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يعتمد علي أساس موضوعي في الوظيفة العامة وليس أساس شخصي-حيث يعتد بصفة أساسية بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية والمحددة في بطاقة وصف الوظيفة والتي تدر حل التأهيل العلمي المطلوب والخبرة النوعية اللازمة وجوبا لشغلها، وفي مجال الترقية ربط المشرع بين الترقية واستيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقي إليها-فلم يعتد إلا بالخبرة التي قضيت في ذات المجموعة النوعية التي ينتمي إليها العامل ويرقي من خلالها التالية لحصوله علي المؤهل المطلوب لشغلها دون أثر للمدد التي قضيت في مجموعة أخرى غير المجموعة التي ينتمي إليها العامل، ومتى كان ذلك فإن المشرع يكون قد اعتد بالمجموعة النوعية المغلقة والمتميزة في كافة المجالات ومنها الترقية فلا يرقي العامل إلا دخل المجموعة النوعية التي ينتمي إليها ومع استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترقية إليها.

(فتوى رقم ٧١٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٦/٣)

❖ ترتيب الوظائف علي أساس موضوعي:

- **المواد ٨، ٩، ١١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها-قانون العاملين المدنيين بالدولة يقوم علي أساس نظام موضوعي يعتد بالوظيفة ذاتها وشروط شغلها وتصنيفها داخل مجموعات نوعية متجانسة واعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة-هذا النظام يغاير النظم الأخرى التي كانت تقوم علي الأساس الشخصي الذي يعتد بالموظف وليس بالوظيفة والمؤهل الحاصل عليه ووضع تسعير لهذا المؤهل-قضت الدائرة المنصوص عليها في المادة ٥٤ مكررا من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بأنه-لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية-مراحل هذا النظام لا يتم ولا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويل وتسكين العاملين علي الوظائف المعادلة الواردة بالجداول المعتمدة-العامل الذي يحصل أثناء الخدمة علي مؤهل عال وكان قد بلغ فئة أعلي أو مرتبا أكبر من الفئة أو المرتب الذي يستحقه طبقا للمادة ٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ينشأ له الحق في تسوية حالته وفقا لحكم الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها وهو أمر وجوبي-حيث أستخدم المشرع تعبيرا أمرا وهو ينقل العامل ولم يستخدم ما يفيد الجواز-أحقية العامل الذي يحصل أثناء الخدمة علي مؤهل عال قبل إجراء التسكين في وظائف الجدول المعتمد من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في أن تسوي حالته بنقله بفئته وأقدميته ومرتبه إذا كان أكبر من الفئة والمرتب اللذين يستحقهما طبقا للفقرتين الأولي والثانية من المادة ٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-ذلك إلي مجموعة الوظائف العليا غير التخصصية ما لم يكن بقاؤه أفضل له.**

(الطعن رقم ١٥٨٩ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٢)

- **المادة ٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها-المشرع تبني فكرا جديدا في نظام التوظيف يقوم علي الأساس الموضوعي في الوظائف العامة والذي يعتمد بالوظيفة وشروط شغلها وإفراغها ضمن مجموعة نوعية تعتبر وحدة في مجال التوظيف-استبعد المشرع بذلك النظام الشخصي في الوظيفة العامة والذي يقوم علي أساس الدرجة ونظام تيسير الشهادات- هذا النظام الجديد يتحقق علي مرحلتين:**

الأولي: هي التي تتضمن وضع هيكل تنظيمي لكل وحدة يعتمد من السلطة المختصة يراعي تقسيم الوحدة إلي قطاعات وإدارية مركزية ومديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل.

الثانية: تبدأ بوضع جدول للوظائف بكل وحدة مرفقا به بطاقة وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وبالاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييم الوظيفة بإحدى الدرجات-لا تكتمل مقومات هذا النظام ولا يدخل حيز التنفيذ إلا باكتمال المرحلتين السابقتين والتي تتلوها تسكين العاملين علي الوظائف المعتمدة داخل المجموعات النوعية في حالة توافر اشتراطات شغلهم لهذه الوظائف حسب بطاقة الوصف لكل وظيفة.

(الطعن رقم ٢٩٦٨ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٢/٦/٦)

- لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف وضع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية-الوظيفة العامة ليست مجرد عمل واختصاص ومسئولية، إنما هو أيضا درجة وفئة ومصرف مالي-نظام توصيف وتقييم الوظائف بأية وحدة إدارية لا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويله.

(الطعن رقم ٣٢٨٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩١/٤/٢١)

❖ الفتــاوى :

- استظهار الجمعية العمومية أن المشرع عهد إلي الوحدات المخاطبة بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع جدول للوظائف يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائفها ويتضمن تحديد واجباتها ومسئوليتها والاشتراطات اللازمة فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها إحدى الدرجات المحددة بالجدول المرفق بالقانون المذكور، وذلك علي ضوء المعايير التي يصدر بها قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، والذي أصدر أعمالا لذلك قراره رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بهذه المعايير وتتولي السلطة المختصة نقل العاملين علي الوظائف الواردة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة وتسكينهم علي الوظائف التي تتفق مع مؤهلاتهم وخبراتهم وسائر أوضاعهم الوظيفية وفقا لقواعد التسكين التي تضمنها القرار المذكور-الحاصل مما تقدم أن شغل الوظائف في ظل العمل بأحكام القانون المذكور وبعد الأخذ بنظام التوصيف والتقييم أصبح يتم علي أساس موضوعي بالنظر إلي الوظيفة المطلوب شغلها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وإذ كان ذلك وكان التسكين علي هذه الوظائف وفقا للقواعد المقررة يعتبر وضعا للعامل المناسب في المكان المناسب الذي يتفق مع خبراته ومؤهلاته فإن قرارات التسكين فيما تضمنه من تحديد الوظيفة ودرجتها، أقدمية العامل فيها هي في حقيقتها قرارات إدارية منشئة لمراكز قانونية ذاتية لا يجوز سحبها متى صدرت سليمة متفقة مع أحكام القانون وإذا ما اعتورتها بعض العيوب التي لم تنحدر بها إلي حد الانعدام فإنه لا يجوز سحبها ألا خلال المواعيد المقررة للطعن بالإلغاء وبذلك جرى إفتاء وقضاء مجلس الدولة-الثابت من الأوراق أن المعروضة حالاتهم سكنوا علي الوظائف التي تتوافر فيهم اشتراطات شغلها وفقا للأحكام سالفة البيان بعد اعتماد جدول توصيف وتقييم الوظائف بالأزهر فقد أضحت المراكز القانونية الذاتية لهم بعد التسكين التي نشأت مطابقة لحكم القانون حصينة علي السحب أو التعديل الأمر الذي من مقتضاه عدم جوازه إعادة تسكينهم علي وظائف أخرى بمجموعات نوعية تختلف عن تلك إلي سكنوا علي وظائفهم-لا ينال من ذلك استمرار قيامهم بأعمال وظائف أخرى في التدريس والمعامل خلافا للوظائف التي سكنوا عليها فليس من شأن ذلك المساس بالمراكز القانونية إلي استقرت لهم بصدور قرارات التسكين أنفة البيان.

(فتوى رقم ٧٠ بتاريخ ١٩٩٧/١/٢١ ملف رقم ٥٠٥/٦/٨٦)

❖ إجراءات وضع جداول وظائف العاملين بالجهاز الإداري للدولة:

- حدد المشرع سلسلة من الإجراءات الواجب إتباعها عند وضع جداول وظائف العاملين بالجهاز الإداري للدولة-تبدأ هذه الإجراءات بقيام كل وحدة إدارية بوضع جداول للوظائف بها تشتمل وصف كل وظيفة مع بيان واجباتها ومسئولياتها واشتراطات شغلها وترتيبها تحت أي من المستويات أو الفئات المالية المقررة لها- يأتي بعد ذلك دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فيقوم بمراجعة الجداول ومطابقتها علي مستوي الوحدات الإدارية الأخرى والتنسيق فيما بينها في حدود احتياجات كل وحدة وطبيعة ونشاط العمل بها- يتم اعتماد الجداول بعد ذلك من الوزير المختص بالتنمية الإدارية-لا تكفي هذه السلسلة من الإجراءات بل يتعين صدور قرار من رئيس الجمهورية بتحديد موعد بدء نفاذ أحكام التوصيف والتقييم طبقا لنص المادة ٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١-قبل ذلك لا يعدو الأمر أن يكون في دور الإعداد والتمهيد لا ينشأ للعامل أي حق يصلح محلا للمطالبة الإدارية أو القضائية.

(الطعن رقم ٧٧٢ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٧/٦/٢٨)

❖ خضوع الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات التابعة لها لهيكل تنظيمي يتفق مع أهدافها ويتم اعتماده من السلطة المختصة:

- إعمالا للنظام الموضوعي في ترتيب الوظائف عهد المشرع إلي الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات التابعة لها والمؤسسات العامة وضع هيكل تنظيمي لها يتفق مع أهدافها ويتم اعتماده من السلطة المختصة كما تضع جدولا للوظائف يرفق به بطاقات وصف كل وظيفة وترتيبها ويعتمد هذا الجدول من رئيس الجهاز ومن ثم يجوز لمجلس إدارة هيئة كهرباء مصر استحداث وظائف رئيس ملاحظين بالدرجة الأولي بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بجدول وظائف الهيئة دون تطلب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وذلك وفقا لنص المادة ١٣ من قانون إنشاء الهيئة وباعتماد وزير الكهرباء.

(فتوى ملف رقم ٤٩٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٦/٢/٢٨، فتوى رقم ١٧٩ بتاريخ ١٩٩٩/٣/١ ملف رقم ٩٦٧/٣/٨٦)

❖ الفتاوى:

- أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يقوم علي أساس موضوعي يمتد أساس بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية وفقا لما تفصح عنه بطاقة وصفها والتي مدارها التأهيل العلمي المطلوب والخبرة النوعية اللازمة لشغلها.

(فتوى رقم ٤٨٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٢٨)

- إن المشرع عهد إلي كل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين بالدولة بوضع هيكل تنظيمي لها جدولا لوظائفها مرفقا به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها واشتراطات شغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم ١ الملحق بالقانون آنف البيان، واعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب، كما اشترط لترقية العامل استيفاء اشتراطات شغل الوظيفة المرقي إليها.

(فتوى رقم ٨٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٢/٣)

- إعمالا للنظام الموضوعي لترتيب الوظائف عهد المشرع إلي الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها ووضع هيكل تنظيمي لها يتفق مع أهدافها واختصاصها يتم اعتماده من السلطة المختصة بها بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما ناط بها وضع جدول للوظائف يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائف الوحدة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازمة فيمن يشغلها مع تصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية-وعلي أن يتم اعتماد جداول الوظائف وبطاقات وصفها بقرار من رئيس الجهاز، أي أن المشرع وأن كان قد عهد إلي كل وحدة بوضع هيكلها التنظيمي وجدول الوظائف وبطاقات وصفها-ألا أنه غاير في أداة اعتماد كل منها-فناط اعتماد الهيكل التنظيمي بالسلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة-في حين ركن في اعتماد جدول الوظائف وبطاقات وصفها إلي قرار يصدر من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة- وأن ذلك كله رهين فيما يختص بالعاملين بالهيئات العامة بألا يتعارض مع ما تنص عليه اللوائح الخاصة بهم.

(فتوى رقم ٧٥٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١/١٩)

- أن المشرع ناط بكل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه، وضع جدول للوظائف بها علي أن يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائف الوحدة بحيث يتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المحددة بالجدول المرفق بالقانون، وذلك كله علي ضوء المعايير التي يضعها رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة....، ومن حيث أن شغل وظائف العاملين المدنيين بالدولة أصبح يتم في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد الأخذ بنظام التوصيف والتقييم علي أساس موضوعي بالنظر إلي الوظيفة المطلوب شغلها والاشتراطات المتطلبة فيمن يشغلها.

(فتوى ٤٠٣/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١/١٧)

- أن المشرع حول الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقتضي قانون إنشائه رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤-اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين في الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها، كذلك إبداء الرأي في المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل إقرارهم ولما كانت الهيئة القومية لسكك حديد مصر تندرج في عداد الهيئات العامة ذات الشخصية الاعتبارية والميزانية المستقلة، ومن ثم فإنها تلتزم بعرض مشروعات لوائح شئون العاملين بها قبل إقرارها علي الجهاز المشار إليه لإبداء ملاحظاته بشأنها، إلا أنه بعد مراعاة الهيئة لهذه الشكلية التي تطلبها المشرع، فإنها لا تتقيد بما قد يبديه الجهاز المذكور من ملاحظات استرشادية في هذا الصدد، وإذ قرر مجلس إدارة الهيئة المشار إليها، في الحالة المعروضة، تعديل شروط التأهيل الواردة ببطاقات وصف وظائف الدرجة الأولي بالكادر الإداري الموحد بمجموعة وظائف التنمية الإدارية بما يسمح بترقية حملة المؤهلات المتوسطة إلي الدرجة الأولي في حدود ٤٠% من خلوات هذه

الدرجة، وذلك دون أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في التعديل الذكور، ومن ثم فإن قرار مجلس الإدارة يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويعتبر باطلا-بحسبان أن تلك المخالفة الشكلية ليست جسيمة فلا تصم القرار بالانعدام-وعليه- فإن قرارات الترقية إلي الدرجة الأولي التي أجريت استناد إلي التعديل سالف البيان تعتبر باطلة، وحيث لم يتم سحبها-كما يبين من الأوراق- في خلال الميعاد المقرر قانونا، فإنها تكتسب حصانة تعصمها من أي إلغاء أو تعديل.

(فتوى رقم ٧٥٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٦/٧)

- ولئن كان المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨-قد هجر سياسة تسعير الشهادات واتجه إلي الأخذ بنظام موضوعي لترتيب الوظائف يقوم علي الاعتداد بواجبات الوظيفة ومسئولياتها-وليس بالمؤهل الحاصل عليه من يشغل تلك الوظيفة الذي أصبح مجرد شرط من شروط شغل الوظيفة حسبما هو وارد في بطاقة وصفها، ومن ثم تجذبت المادة ٢١ من القانون المذكور الإشارة إلي حكم (تحديد المستوى المالي للمؤهلات) والذي ورد في النص المقابل من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الملغي-لتعارض هذا الحكم مع نظام ترتيب الوظائف، واكتفت المادة ٢١ ببيان السلطة المختصة بإجراء التقييم العلمي للمؤهلات الوطنية أو الأجنبية، لضرورة هذا التقييم عند شغل الوظائف التي تتطلب تأهيلا من مستوى علمي محدد، بيد أنه متى كانت بعض المؤهلات التي منحها المدارس والمعاهد الوطنية قد سبق تقييمها علميا طبقا لقوانين التسويات واللوائح المنفذة لها مع ترتيب الأثر المتعلق بتحديد الدرجة المالية المستحقة لحملة هذه المؤهلات-وكان هذا التقييم لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولا مع قرارات صادرة من اللجنة المشار إليها ومن ثم يتعين استمرار العمل بها.

(فتوى رقم ٧٤٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٢/١)

- أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة يقوم علي أساس موضوعي في الوظيفة العامة وليس علي أساس شخصي، حيث يعتد بصفة أساسية بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية والمحددة في بطاقة لهذه الوظيفة والتي تدور حول التأهيل العلمي والخبرة النوعية اللازمة لشغلها.

(فتوى رقم ٦٧٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/١/٨)

- إن المشرع في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يعتمد علي أساس موضوعي في الوظيفة العامة وليس علي أساس شخصي، حيث يعتد بصفة أساسية بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية والمحددة في بطاقة وصف الوظيفة والتي تدور حول التأهيل العلمي المطلوب والخبرة النوعية اللازمة وجوبا لشغلها.

(فتوى رقم ٧١٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٦/٣)

- ومن حيث أن شغل وظائف العاملين المدنيين بالدولة أصبح يتم في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبعد الأخذ بنظام التوصيف والتقييم علي أساس موضوعي بالنظر إلي الوظيفة المطلوب شغلها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وأن التسكين علي هذه الوظائف وفقا للقواعد المقررة باعتبار وضع العامل

المناسب في المكان المناسب الذي يتفق مع خبرته ومؤهلاته من شأنه أن يؤثر في الوضع الوظيفي للعامل.

(فتوى رقم ٣٦٠/٦/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٣/١٨)

- أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه قد ناط بكل وحدة من الوحدات المخاطبة بأحكامه أن تضع جدولا لتوصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها علي نحو يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتقييمها بإحدى الدرجات المحددة قانونا بالجدول الملحق به.

(فتوى ٧١٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١/٣١)

- أن المشرع قد أخذ بنظام ترتيب وتوصيف الوظائف-سواء في نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو في نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الذي يعتمد علي الوظيفة ذاتها وليس بالموظف شاغلها، ومحددا بذلك اشتراطات شغلها وتصنيفها داخل مجموعة نوعية متميزة، وهو بذلك يختلف عن نظام تسعير الشهادات الذي يقوم علي تحديد الدرجة المقررة لمؤهل العامل دون نظر إلي عمل الوظيفة، وهذا المسلك لا يتفق مع حكم المادة ٤ فقرة ٣ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥-وهو ما يؤدي إلي القول بسريان حكم المادة المذكورة علي العاملين بالحكومة وانقطاع العام حتى اعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في وحدات الجهاز الإداري حسبما تقضي بذلك نص المادة ٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفي شركات القطاع العام بقرار من مجلس الإدارة وفقا لحكم المادة ٨ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨-فاعتبار من تاريخ اعتماد هذه الجداول الوظيفية ينقضي حكم المادة ٤ فقرة ثالثة بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام.

(فتوى ٦٥٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١١/١٤)

❖ مدى جواز إدراج وظائف المجموعة النوعية بموازنة الوحدات:

- عدم جواز إدراج وظائف مجموعة نوعية بموازنة إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين بالدولة قبل استحداث هذه المجموعة بجداول وظائف الوحدة وفقا للإجراءات المقررة.

(ملف رقم ٨٤٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٩)

❖ المعايير اللازمة لترتيب الوظائف:

- استنادا لنص المادتين ١، ٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤/ ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة مفادها أن بطاقة وصف الوظيفة هي التي تحدد اشتراطات شغلها من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية أو المدة الكلية إذا تضمنت بطاقة وصف الوظيفة مدة خبرة كافية معينة فإن هذه المدة يجب أن تكون قد قضيت بعد المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.

(الطعن رقم ١٩٢٨/ ٣٤ ق جلسة ١٩٩١/١٢/٢٨ – ٩٧٣/ ٣٧ ق جلسة ١٩٩٢/١٢/٥)

- صدر قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة و الأحكام التي يقتضيها

تنفيذه – الذي نص في المادة (١) من الفصل الأول علي أن الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة تضمن بصفة أساسية نوع ومستوي التأهيل العلمي و الخبرة النوعية و الزمنية و القدرات و المهارات اللازمة للعمل و التدريب الذي تنتجه الوحدة وأي شروط أخري لازمة لشغل الوظيفة . وفي خصوص المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا ورد النص في الملحق رقم (٢) علي ان شغل وظائف هذه المجموعة يتطلب تأهيلا علميا مناسبا إلي جانب توافر الخبرة في مجال العمل ،أما بخصوص درجة مدير عام فقد ورد النص في الملحق رقم (٣) على أن شغل وظائف هذه الدرجة يتطلب بالنسبة لوظيفة مدير عام ضرورة توافر التأهيل العلمي وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجدول الترتيب المعتمد وقضاء مدة بينية قدرها سنتان علي الأقل في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة ، واجتاز البرامج التدريبية في مجال الإدارة التي تتيحها الوحدة والقدرة على القيادة والتوجيه . ومن مجمل النصوص المتقدمة – يتضح أن بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية الواجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدد الخبرة الكلية في مجال العمل ، ومن البديهي أنه إذا تمنت بطاقة الوصف مدة خبرة كلية معينة ، فإن هذه المدة يجب أن تكون قد قضيت بعد الحصول علي المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ومن حيث أن الثابت من البيان المقدم من الجهة الإدارية المدعي عليها أن بطاقة وصف وظيفة مدير عام تتطلب لشغلها بكالوريوس تجارة أو ليسانس حقوق أو مؤهل تجاري عالي مدة دراسته أربع سنوات وقضاء مدة بينية مقدارها سنتان في الدرجة الأولي وقدرة فائقة على القيادة و التوجيه واتخاذ القرارات واجتياز البرامج التدريبية التي تتيحها له المصلحة ، وليس بهذا البيان ما يفيد أن بطاقة الوصف تطلبت لشغل هذه الوظيفة مدة خبرة كلية معينة ، فمن ثم يكون القول بأن الحكم المطعون فيه خالف القانون عندما قضي بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعي لوظيفة بدرجة مدير عام – رغم أنه لم يستوف مدة كلية توازي مجموع المدد البينية اللازم قضاؤها في وظائف الدرجة الأدنى – لا سند له من أحكام القانون ، لأن شروط شغل الوظيفة لا تقوم على الافتراض – وإنما تستمد من بطاقة الوصف و الثابت مما تقدم أن بطاقة وصف الوظيفة موضوع البحث خلت تماما من تطلب هذا الشرط .

(الطعن رقم ٩٧٩ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٨٨/٦/٥)

- ومن حيث أن قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين حدد بالملحق رقم (٧) للعاملين من الدرجة الثانية وظائف كالآتي : رئيس قسم – باحث ثان – أخصائي ثان ز كما حدد لشاغلي الدرجة الأولي وظائف مدير إدارة – باحث أول – أخصائي أول ، ومن حيث أن التسكين علي الوظائف المشار إليها مرهون بتقدير جهة الإدارة ملحوظا في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها و ليس للعامل أن يحدد وظيفة بعينها طالما أن التسكين لا يمس أي من الحقوق التي منبثق أساسا من الدرجة المالية . وحيث أن قرارات التسكين المطعون عليها ، لا تخرج عن أن تكون تحديدا لوظائف في درجة

ومستوي واحدا ، تنفيذا لقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ – والجداول الملحقة به .

(الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٧)

- أن المادة (٩) من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة و الأحكام التي يقتضيها تنفيذه تقضي بأن : ينقل العاملون إلي الوظائف الواردة في جداول الوظائف المعتمدة و المعادلة لوظائفهم في تاريخ اعتماد مشروع ترتيب الوظائف – وذلك بقرار من السلطة المختصة بعد العرض علي لجنة شئون العاملين ويتم وفقا للقواعد الآتية : ١ - .... ٢ - .... ٣ - .... ومن حيث أن الثابت من الأوراق أنه تم اعتماد جداول إعادة تقييم وظائف ديوان عام وزارة الصناعة بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٧٢ لسنة ١٩٨٠ الصادر بتاريخ ١٩٨٠/٣/١٧ وكان المدعي يشغل آنذاك وظيفة مدير عام الشئون الإدارية وقد تم تقييم وظيفة مدير عام الشئون الإدارية بالدرجة الأولي وذلك بمقتضى القرار المذكور ومن ثم فإنه إعمالا لحكم الفقرة الثالثة من المادة (٩) من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه وقد قيمت وظيفة المدعي بدرجة أدني من تلك التي يشغلها – يتعين نقله إلي أية وظيفة أخري مناسبة تتفق درجته مع درجتها ويكون مستوفيا شروط شغلها ، ومن حيث أن القرار المطعون فيه رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٨١ الصادر بنقل العاملين شاغلي درجات الإدارة العليا و الدرجة الأولي إلي الوظائف الواردة بجدول الترتيب المعتمد لم يلتزم بحكم الفقرة الثالثة من المادة التاسعة المشار إليها – وإنما قضي بنقل المدعي إلي وظيفة مدير عام الشئون الإدارية بصفة شخصية ، وهذه الوظيفة فضلا عن أنها ليست واردة بجدول الوظائف المعتمد بقرار رئيس الجهاز المركزي رقم ٧٢ لسنة ١٩٨٠ آنف الذكر ، فإنها ليست وظيفة مدير إدارة الشئون الإدارية التي تم تقييمها بالدرجة الأولي بمقتضى القرار المذكور ونقل إليها السيد / ..... بمقتضى القرار الطعين ، يضاف إلي ذلك أنه كانت توجد وظائف أخري تتفق درجتها مع درجة المدعي ومن ذات المجموعة النوعية لوظيفته – ولم تقم جهة الإدارة بنقله إليها بالرغم من شغل جهة الإدارة لهذه الوظائف بطريق الندب بذات القرار الطعين ومن ذلك علي سبيل المثال لا الحصر وظيفة مدير عام شئون العاملين التي شغلت ندبا بالسيد / .... وظيفة مدير عام التفتيش المالي و الإداري و الي شغلت ندبا بالسيد / .... ووظيفة مدير عام الشكاوي التي شغلت ندبا بالسيد / ....وإذا كانت الوظيفة التي تناسب المدعي من بين الوظائف المشار إليها هي وظيفة مدير عام شئون العاملين التي سبق أن تولاها خلال الفترة من عام ١٩٧٥ وحتى ١١/١٩ / ١٩٧٩ تاريخ نقله بالقرار رقم ٩٣٨ لسنة ١٩٧٩ إلي وظيفة مدير عام الشئون الإدارية وتتوافر في حقه شروط شغلها – ومن ثم يكون القرار المطعون فيه وقد تضمن نقل المدعي إلي وظيفة مدير عام الشئون الإدارية بصفة شخصية مخالفا للقانون خليقا بالإلغاء .

(الطعنان رقما ٣٤٧٠ لسنة ٣١ ق و ٩٣٥ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٧)

❖ الفتــاوى :

- و من حيث أنه بمطالعة النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة لإعداد الهياكل و الجداول الوظيفية و التسكين علي الوظائف بهذه الجداول يبين أن حقيقة الطبيعة القانونية لقرارات تسكين العاملين ، أن جهة الإدارة تصدر هذه القرارات باعتبارها مجرد قرارات وإجراءات تنفيذية بحتة – هدفها تسكين من تتوافر فيه شروط ومواصفات الوظيفة فيها ، فهي مجرد تنفيذ الأحكام القانون حيث لا تتمتع الإدارة في إصدار قرارات التسكين بأية سلطة تقديرية بل سلطتها في ذلك مقيدة ، و من ثم تعتبر تلك القرارات من قبيل التسوية ولا تتحصن بمضي المدة – و هذا هو الرأي الراجح في أحكام محاكم مجلس الدولة وبصرف النظر عما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع ملف رقم ٣٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٣/١٨ .

  (ملف رقم ٩٦٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١٢/١٩)

- طالما خلت هذه البطاقة من اشتراط قضاء العامل مدة خبرة كلية في ذات المجموعة تساوي مجموع المدد البينية اللازمة لشغل الوظيفة بدء من درجة بداية التعيين فلا مناص من الاكتفاء بما تضمنه هذه البطاقة من شرط قضاء المدة اللازمة للترقية من الوظيفة التي يشغلها إلي الوظيفة الأعلى علي أن تكون هذه المدة لاحقة للحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة وقضيت في ذات المجموعة النوعية التي يرقي العامل خلالها ......وجدير بالذكر أنه لما كان قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٨٧ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة و الأحكام التي يقتضيها تنفيذه قد نص في المادة (١) على وصف الوظيفة بأن البيان الذي يعرفها والذي يظهر عوامل التقييم الداخلة في تكوينها ويبرز مدي صعوبة واجباتها ومسئولياتها و الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها ، كما تضمن الملحق رقم (٣) من ملاحق القرار المكور تعريف الدرجات وأورد تحت تعريف كل درجة ببيان الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف الدرجة – ومن بينها قضاء مدة بينية معينة في وظيفة من الدرجة السابقة ، فإن وصف الوظيفة المشار إليه ، كما هو وارد في بطاقة الوصف يمكن تعديله بحيث ينص فيه صراحة علي ضرورة الاعتداد عند شغل الوظيفة المراد الترقية إليها بمدد الخبرة الكلية التي قضيت في ذات المجموعة النوعية وبعد الحصول علي المؤهل اللازم لشغل الوظيفة إذا قدرت الجهة الإدارية المعنية ملاءمة ذلك في الوظائف التي تحددها بحسب طبيعتها والاختصاصات المسندة إلي شاغلها .

  (فتوى رقم ٦٧٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/١/١٨)

- المشرع ناط رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة وضع المعايير اللازمة لترتيب الوظائف و الأحكام التي تقتضيها تنفيذه كما عهد إلي الوحدات المخاطبة بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بوضع جداول للوظائف يرفق بها بطاقات وصف مختلف وظائف الوحدة تتضمن واجباتها ومسئوليتها والاشتراطات اللازمة فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المحددة بالجدول المرفق بالقانون المشار إليه- وذلك كله علي ضوء المعايير التي يصدرها رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة - وعلي أن تتولى السلطات

المختصة بعد ذلك نقل العاملين علي الوظائف بجداول التوصيف وتسكينهم بالوظائف التي تتفق اشتراكاتها مع مؤهلاتهم وخبراتهم وسائر أوضاعهم الوظيفية الأخرى وذلك وفقا لقواعد التسكين التي تضمنها قرار رئيس الجهاز رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الصادر تنفيذا لأحكام القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ، ومن حيث أن شغل وظائف العاملين المدنيين بالدولة أصبح يتم في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبعد الأخذ بنظام التوصيف و التقييم علي أساس موضوعي بالنظر إلي الوظيفة المطلوب شغلها و الاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها – وأن التسكين علي هذه الوظائف وفقا للقواعد المقررة – باعتبار وضع العامل المناسب في المكان المناسب الذي يتفق مع خبرته ومؤهلاته من شأنه أن يؤثر في الوضع الوظيفي للعامل ، ومن ثم فإن قرارات التسكين تعتبر قرارات إدارية يسري عليها ما يسري علي هذه الأخيرة من أحكام تعلق بالسحب أو الإلغاء فإذا ما صدرت قرارات التسكين منسوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي جهة الإدارة المبادرة إلي سحبها أو تعديلها خلال الميعاد وألا أصبحت هذه القرارات حصينة ضد أي سحب أو تعديل – ويؤكد ذلك أن قواعد تسكين العاملين علي الوظائف المعتمدة بقرار الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ قد جعلت استبقاء العامل في الوظيفة التي كان يشغلها في حالة تخلف شرط التأهيل العلمي في شأنه أمر جوازي للسلطة المختصة ، والقاعدة أن القرارات المبينة علي سلطة تقديرية بعكس القرارات المبينة على السلطة المقيدة تتحصن بمضي المدة .

(فتوى رقم ٣٦٠/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٣/١٨)

- بطاقة وصف الوظيفة متي تطلبت لشغلها ضرورة توافر مستوي تأهيل معين فإنه يشترط لترقية العامل إلي هذه الوظيفة أن يكون حاصلا على المؤهل المطلوب وإلا امتنعت ترقيته إليها ووقعت الترقية في حالة حدوثها مخالفة للقانون لانطوائها علي إهدار شرط من الشروط التي استلزم القانون توافرها في المرقي إلي هذه الوظيفة وحيث أنه لا يغير مما تقم – ما نص عليه البند (٤) من المادة (٩) من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة سالف الذكر ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ من استثناء العامل من شرط التأهيل العلمي عند نقله إلي الوظائف الواردة في جدول الوظائف بحيث ينقل إلي وظيفة يتوافر في شأنه شروط شاغلها عدا شرط التأهيل العلمي ، وذلك لأن أعمال حكم هذا النص الاستثنائي المؤقت إنما يكون عند نقل العاملين إلي الوظائف الواردة بجداول الوظائف المعتمدة – ولا شأن له بالترقية إلي الوظائف الأعلى ، كما أن قرار رئيس الجهاز هذا لم يتضمن صراحة النص علي استثناء العاملين الذين ينطبق بشأنهم البند رقم (٤) من المادة (٩) منه من شروط الترقية المقررة بالقانون عند ترقيتهم إلي الوظائف الأعلى – علاوة على أنه – أي قرار رئيس الجهاز المشار إليه – لا يملك تقييد نصوص القانون المتعلقة بشروط الترقية إلي الوظائف الأعلى أو وضع استثناءات عليها – بل أكثر من ذلك – يفهم من نص الفقرة الثانية من البند (٤) من المادة (٩) سالفة الذكر - أن وضع العاملين المنقولين هو وضع استثنائي مؤقت حتى توجد الوظيفة الشاغرة المعادلة لوظيفتهم وتتوافر بشأنهم شغلها بما في ذلك شرط التأهيل العلمي .

(فتوى رقم ٩٦٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٠/٨)

- إن اعتماد جداول التوصيف و التقييم الذي يتوقف عنده تطبيق حكم الفقرة الثالثة من المادة (٤) من القانون رقم ١٩٧٥/١١هو الاعتماد الذي يتم من السلطة المختصة في ظل العمل رقم ١٩٧٨/٤٧ .

(فتوى الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٥/١/٢٣)

- التسكين الوظيفي:
- دعوى الإلغاء علي قرار بتسكين المطعون ضده لا يعتبر بمثابة تسوية-أساس ذلك: أن المركز القانوني الذي ينشأ للعامل بتسكينه لا ينشأ مباشرة من القانون ذاته بل من القرار الإداري الذي تتخذه الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في تسكين العامل علي أي من المجموعات النوعية المختلفة-القرار الذي يصدر عنها يكون قرارا إداريا بالمعنى القانوني الصحيح يتحقق بانقضاء المواعيد المقررة لسحب القرارات الإدارية غير المشروعة.

(الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢)

- قرارات التسكين-تعد قرارات إدارية منشئة لمراكز قانونية ذاتية-يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب والإلغاء-صدور قرارات التسكين مشوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي الجهة الإدارية سحبها أو تعديلها خلال الميعاد-يتعين رفع الدعوى خلال المواعيد المقررة وإلا أصبحت حصينة من السحب أو التعديل أو الإلغاء طالما لم تنحدر المخالفة بها إلي حد الانعدام.

(الطعن رقم ١٠٠٧ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/٨)

- قرارات التسكين تعتبر قرارات إدارية منشئة لمراكز ذاتية-يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب أو الإلغاء.

(الطعن رقم ٢٩٧٠، ٣٠٠٣، ٥٧ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩)

- قرارات التسكين-تعتبر قرارات إدارية بالتعيين منشئة لمراكز ذاتية-يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب أو الإلغاء-إذا صدرت مشوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي الجهة الإدارية المبادرة إلي سحبها أو تعديلها خلال الميعاد-يتعين علي صاحب الشأن التظلم منها وجوبا قبل رفع دعواه ثم رفع الدعوى خلال الميعاد المقرر إذا لم يجب إلي تظلمه وإلا أصبحت حصينة من السحب أو التعديل أو الإلغاء طالما لم تنحدر المخالفة بها إلي الانعدام.

(الطعن رقم ٢٩٢٧ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٧/٨)

- لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول التوصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية-مراحل هذا النظام لا يتم ولا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويل وتسكين العاملين علي الوظائف المعادلة الواردة بالجداول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨-إذا تم-اندرجت العلاقة الوظيفية للعامل في الجهة الإدارية التي تم فيها التمويل لجداول الوظائف المعتمدة في إطار أحكام النظام الموضوعي للتوظيف وانتهي مجال إعمال النظام الشخصي.

(الطعن رقم ٢٠٣٨، ١٢٣٩ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

- قرار التسكين علي الوظائف المعتمدة-مرهون بتقدير جهة الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها العامل واشتراطان شغلها والدرجة المالية المقررة لها-إذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة-للإدارة أن تسكنه علي إحداها دون أن تكون له المطالبة بالتسكين علي وظيفة بعينها-يتوقف ذلك كله علي أن تكون الوظائف في مستوى واحد من ناحية التدرج-إذا كانت إحدى الوظائف في تدرج أعلى يميزها علي غيرها حسب جدول الوظائف المعتمد أو يجعل لها اختصاصات إشرافية علي ما سواها فإنها وإن تساوت مع باقي الوظائف في الدرجة المالية المقررة لها فإنه يلزم للتسكين عليها أن تراعي أفضلية المسكن عليها من غيره من ناحية الأقدمية مع توافر باقي الاشتراطات المتطلبة حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي.

(الطعن رقم ٢٣٨٠ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١)

- توصيف الوظائف وتقييمها وترتيبها-تضع كل وحدة هيكلا تنظيمها لها معتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما تضع جدولا للوظائف مرفقا له وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها في من يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم ١ الملحق بالقانون-يتعين أن يعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة-لا يستكمل العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف إلا بعد تمويلها لإمكان تسكين العاملين في الوظائف المعادلة الواردة بالجداول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ١٣١١ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧)

- يلزم للتسكين أن تكون الوظائف التي يتم التسكين فيها ممولة في الميزانية، فلا يكفي إنشاء وظائف في جدول التقييم بالتوصيف المراد لها ولكن يتعين أن يكون لهذه الوظائف صداها في الميزانية بوصفها الوسيلة الوحيدة لإمكان اعتبار شغلها جائزا وممكنا قانونا-إذا ترتب علي تسوية حالة العامل استحقاقه إحدى الفئات المالية الأعلى من الفئة التي كان يشغلها فإنه لا يجوز منحه هذه الفئة إلا إذا كانت الوظيفة التي استوفي شروط شغلها قد تم تمويلها-قواعد النقل الحكمي التي طبقت في شأن المؤسسات العامة إذا كان من شأنه ترتيب أعباء مالية جديدة علي عاتق الخزانة العامة فلا يتولد أثره إلا بوجود الاعتماد اللازم لتنفيذه فإن لم يوجد أصلا كان هذا الأثر غير ممكن قانونا.

(الطعن رقم ٦٣٢ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٥/٣/١٧)

- عدم وجود التمويل للوظيفة المقيمة والموصوفة بجدول ترتيب الوظائف في الميزانية يجعل تسكين الموظف عليها غير جائز.

(الطعن رقم ١٩٥٥ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٣/١/٣٠)

- يلزم لاستكمال تطبيق جداول توصيف وتقييم الوظائف أن تتضمن الميزانية تمويلا لفئات الوظائف الجديدة أو المعدلة التي يقتضيها تطبيق تلك الجداول-لا يكفي اعتماد السلطة التنفيذية للقرارات التنظيمية العامة في شأن الموظفين لإنتاج آثارها إلا إذا كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا-ترتيب أعباء مالية علي الخزانة العامة يستلزم اعتماد المال اللازم لذلك من الجهة المختصة بحسب الأوضاع الدستورية.

(الطعن رقم ٦١٧ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

- يلزم للتسكين علي الوظائف أن تكون الوظائف ممولة في الميزانية-لا يكفي إنشاء وظائف في جداول التقييم بالتوصيف المراد بها ولكن يتعين أن تجد هذه الوظائف صداها في الميزانية بوصفها الوسيلة الوحيدة لإمكان اعتبار شغلها جائزا وممكنا قانونا.

(الطعن رقم ٣٤٣ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٢/١٠/٣١)

- إذا لم يتوفر التمويل للوظيفة الأعلى المسكن عليها العامل كان التسكين غير منتج لآثاره القانونية.

(الطعن رقم ٧٨٤ لسنة ٢٠ق جلسة ١٩٧٩/١١/١٨)

❖ طبيعة قرارات التسكين:

- حدد المشرع بالملحق رقم ١ للعاملين من الدرج الثانية وظائف: رئيس قسم-باحث ثان-حدد لشاغلي الدرجة الأولي وظائف مدير إدارة-باحث أول-أخصائي أول..التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة وفقا لطبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها-ليس للعامل أن يختار وظيفة بعينها طالما أن التسكين لا يمس أي من الحقوق التي تنبثق أساسا من الدرجة المالية-قرارات التسكين لا تخرج عن كونها تحديدا لوظائف في درجة ومستوى واحد.

(الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٧)

❖ اعتبار التسكين بمثابة تعيين:

- مدى اعتبار التسكين بمثابة تعيين في تطبيق حكم الفقرة (هـ) من المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنين بالدولة والقطاع العام-التسكين يكشف عن الفئة التي يستحقها العامل في تاريخ التسكين ويعتد بهذه الفئة عند تطبيق الجدول الثالث من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ويخصم من المدة الكلية المدة المشترطة للترقية في فئة بداية التعيين إلي الفئة التي سكن عليها العامل-عدم جواز تعديل المركز القانوني للعامل بعد ١٩٨٤/٦/٣٠ إلا أنه في جميع الأحوال تجرى تسوية صحيحة للعامل للاعتداد بها عند الترقية في المستقبل.

(ملف ٦٢٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١١/١٤)

❖ حكم قرارات التسكين الخاطئة والغير مشروعة:

- قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هما المعمول بهما بالنسبة للعاملين بهيئة المسرح بحكم الإحالة الواردة في القرارات الجمهورية المتعاقبة المنظمة للهيئة-تبعا لذلك لم يكن ثمة محل لإجراءات تقييم وتسكين العاملين بهيئة المسرح لأن إجراءات التقييم والتسكين هي من المسائل المتعلقة بالقطاع التي لم تطبق أحكامه علي العاملين

بالمسرح-يترتب علي ذلك عدم مشروعية قرارات هيئة المسرح بتسوية حالات العاملين بها وفقا للائحة العاملين بالشركات العامة وتسكينهم علي الفئات الواردة بهذه اللائحة-عدم اكتساب هذه القرارات حصانة تعصمها من السحب أو الإلغاء.

(ملف ٨٦/٤/٦٧٧ جلسة ١٩٧٦/٤/٢٨)

❖ يلزم للتسكين أن تكون الوظائف التي يتم التسكين فيها محولة في الميزانية:

- يلزم للتسكين أن تكون الوظائف التي يتم التسكين فيها محولة في الميزانية لإمكان اعتبار شغلها جائزا وممكنا قانونا ولا يكفي إنشاء الوظائف في جداول التقييم بالتوصيف المراد لها.

(الطعن رقم ٢٦٨٨ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/١/٣)

❖ حصول العامل علي مؤهل عالي قبل إجراء التسكين:

- لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظف موضع التطبيق والتنفيذ بما يستتبعه ذلك من وقف سريان الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وسائر أحكام النظام الشخصي للتوظف مجرد صدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية-نظام توصيف وتقييم الوظائف بأية وحدة لا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويله لإمكان تسكين العاملين في الوظائف المعاونة الواردة بالجداول المعتمدة وفقا لقرار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ١٩٧٤/١٣٤٢ إذا تم ذلك-اندرجت العلاقة الوظيفة للعامل في الجهة الإدارية التي تم فيها التمويل لجدول الوظائف المعتمدة في إطار أحكام النظام الموضوعي للتوظف المعمول عليه في الإفادة من حكم المادة الرابعة سالفة الذكر –إجراء التسكين-حصول العامل علي المؤهل العالي قبل إجراء التسكين يتم إفادته من هذا الحكم-حصوله عليه بعد ذلك التاريخ فإن الحكم ينحسر عنه.

(الطعن رقم ٣٢٥٩ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٢)

❖ تسكين أعضاء الإدارات القانونية:

- تسكين أعضاء الإدارة القانونية علي الوظائف المناسبة رهين بالانتهاء من الهياكل التنظيمية للإدارة القانونية يستلزمه ذلك من توصيف الوظائف وترتيبها ووضع بطاقات خاصة بكل منها وصدور اللازم بالاعتماد من السلطة المختصة وإنشاء الدرجات الملازمة لتمويل أجور ورواتب شاغلي تلك الوظائف-بتاريخ إنشاء تلك الدرجات تبدأ عملية التسكين علي وظائف الإدارة القانونية.

(الطعن رقم ٣٧٦١ لسنة ٤٢ق جلسة ٢٠٠١/٢/١٨)

- إذا قامت الجهة الإدارية بالتسكين بالمخالفة لأحكام القانون علي فهم أن العامل يتوافر فيه شرط التأهيل بينما هو فاقده وبناء عليه فإن قرار التسكين المشار إليه يكون في الواقع من الأمر فقد ركن النية علي وجه ينحدر به درجة الانعدام فلا يكتسب أية حصانة ويجوز سحبه أو إلغاؤه في أي وقت.

(الطعن رقم ١٠٤٣ لسنة ٤٠ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٢٦)

- من المقرر أنه لا يجوز بعد اعتماد الهيكل الوظيفي للإدارة القانونية وتسكين الأعضاء علي وظائفها وفوات المدة القانونية المقررة للسحب وإلغاء القرارات الإدارية لا

يجوز الطعن في قرار التسكين بعد أن تحصنت المراكز القانونية التي تحصنت وأصبحت بمنأى من السحب والإلغاء.

(الطعن رقم ٤١٣ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٤)

- المواد ٧و ١٣و ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية-متى أعد الهيكل الوظيفي للإدارة القانونية وفقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قرار وزير العدل رقم ١٧٨٥ لسنة ١٩٧٧ فإنه يتعين تسكين أعضاء الإدارة القانونية العاملين بها عند اعتماد الهيكل الجديد طبقا للأحكام والقواعد المنصوص عليها في المادة ٢٠ من هذا القرار وذلك بأن يوضع عضو الإدارة القانونية علي الوظيفة الشاغرة بالهيكل المعادلة للفئة المالية التي يشغلها في تاريخ اعتماد الهيكل أو علي الوظيفة التالية لها إذا توافرت في شأنه في التاريخ المذكور الشروط الواردة في المادة ١٣ من القانون المذكور-تحسب مدد الاشتغال بعمل من الأعمال القانونية النظيرة طبقا لقانون المحاماة مع مراعاة الأقدميات بين أعضاء الإدارة القانونية عند تسكينهم سواء علي الوظائف بين أعضاء الإدارة القانونية عند تسكينهم سواء علي الوظائف المعادلة أو الوظائف التالية لها مباشرة.

(الطعن رقم ٢٩٤٣ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

❖ التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة :

- جرى قضاء هذه المحكمة علي أن التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة- ملحوظا في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها-وليس للعامل أن يحدد وظيفة يعينها طالما أن التسكين لا يمس أيا من الحقوق التي تنبث أساسا من الدرجة المالية، كما اطرد قضاؤها علي أنه إذا اشترطت بطاقة وصف الوظيفة الحصول علي مؤهل عال ومدة بينية في الوظيفة الأدنى درجة، فإنه يتعين أن تكون هذه المدة قد قضيت فيما بعد الحصول علي المؤهل العالي... وحيث أنه يشترط لشغل وظيفة طبيب بشري ثان بالدرجة الثانية قضاء مدة بينية قدرها ثمان سنوات علي الأقل في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة، وإذا لم يستوف الطاعن هذا الشرط عند صدور القرار رقم ٤٢٤ لسنة ١٩٨٤ الصادر بتسكينه علي هذه الوظيفة لعدم قضائه ثمان سنوات بعد حصوله علي بكالوريوس الطب في ديسمبر سنة ١٩٧٧، فإن هذا القرار لا يتفق وصحيح حكم القانون ويكون القرار الطعين رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٨٥ قد جاء موافقا للقانون حيث قرر إلغاء القرار المذكور فيما تضمنه من نقل الطاعن إلي وظيفة طبيب بشري ثان بالمجموعة النوعية لوظائف الطب البشري وتصحيح وضعه بإعادة نقله إلي طبيب بشري ثالث بالمجموعة النوعية لوظائف الطب البشري بالدرجة المالية الثانية وذلك بصفة شخصية-إذ تم تصحيح الوضع هذا القرار الأخير بوضع الطاعن في الوظيفة المعادلة لوظيفة المالية دون المساس بحقوقه المالية أو درجته، ولا يغير من ذلك صدور هذا القرار بعد قرابة العام من صدور القرار الملغي رقم ٤٢٤ لسنة ١٩٨٤، وذلك في ضوء ما سلف الإشارة إليه من إقامة أحد زملاء الطاعن لدعوى قضائية لطلب إلغاء القرار رقم ٤٢٤ لسنة ١٩٨٤-وأنه من المستقر عليه قضاء أن القرارات الباطلة لمخالفتها للقانون يجوز للإدارة الرجوع فيها وسحبها بقصد إزالة آثار البطلان وتجنب الحكم بإلغائها شريطة أن تنشط الإدارة في ممارسة هذا الحق

خلال الميعاد القضائي أو إلي ما قبل صدور الحكم في دعوى طلب إلغائه ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم أيضا، ما أثره الطاعن من أنه لا يجوز بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ تعديل المركز القانوني للعامل وفقا لأحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤-ذلك أن الحظر المشار إليه ينصرف فقط إلي أصحاب الحقوق والمراكز القانونية المستمدة من أحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ دون المراكز القانونية الخاضعة لأحكام قانونية مغايرة- ولما كانت التسوية التي تمت للطاعن وفقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بموجب القرار رقم ٨٤٩ لسنة ١٩٨١ بوضعه علي الدرجة الثالثة التخصصية اعتبارا من ١٩٧٦/١٢/٣١ لم يتعرض لها القرار الطعين بالإلغاء أو التعديل وإنما احتف الطاعن بها صراحة حيث نص علي نقله لوظيفة طبيب بشري ثالث بالدرجة المالية الثانية وذلك بصفة شخصية.

(الطعن رقم ٧٨٧ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٣/٤/٣٤)

❖ علاقة التسكين بالترقية:

- يستمد العامل حقه في التسكين علي وظيفة تتفق وحالته الوظيفية من أحكام القانون مباشرة- ليس الأمر كذلك بالنسبة لطلب الترقية إلي وظيفة أعلي من الوظيفة التي استحق العامل قانونا تسكينه عليها وأساس ذلك أن مثل هذه الطلبات تدخل في عداد الطعن بالإلغاء علي قرارات الترقية الصادرة من جهة الإدارة فيما تضمنته من التخطي في الترقية-القرارات الأخيرة يتعين التظلم منها وجوبا قبل رفع الدعوى ثم ترفع الدعوى في المواعيد المقررة إذا لم يجب العامل إلي تظلمه.

(الطعن رقم ١٤٢٢ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/٤/٢٤)

❖ لا يجوز نقل العامل من جهة تم فيها ترتيب الوظائف إلي جهة لم تعتمد فيها جداول الترتيب :

- نقل العامل الذي حصل علي مؤهل عال أثناء الخدمة غير جائز من جهة تم فيها ترتيب الوظائف إلي جهة لم تعتمد فيها جداول الترتيب والتوصيف بعد.

(ملف ٢٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٤/٢/١٥)

❖ إعـادة تقييـم الوظـائف:

- اختصاص مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية بتوصيف وتقييم الوظائف علـي أسـاس واجبـات ومسـئوليات الوظيفـة-لمجلـس الإدارة إعـادة تقيـيم الوظـائف واستحداث وظائف جديدة أن بشرط أن يعتمد الوزير هذا التقييم-يجب توافر لشروط المقررة لشغل الوظيفة في العامل وصدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتعيينه فيها-إعادة تقييم الوظيفة برفع فئتها المالية-مجرد توافر شروط شغل الوظيفة الجديدة في العامل لا يؤدي بذاته إلي شغله لها-يجب صدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتعيينه فيها-أساس ذلك-أنه يلزم توافر شروط شغل الوظيفة في العامل وصدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين وفقا للفئة المالية المحددة لهذه الوظيفة وقد لا تكون سلطة التعيين هي السلطة المختصة بإجراء التقييم والتوصيف.

(ملف ٤٤٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٧٨/١/٢٥)

❖ علاقـة الموظـف بالحكومـة:

- علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح-مركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة-التنظيم الجديد يسري علي الموظف بأثر حال من تاريخ العمل به-لا يسري بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم علي حالة الموظف إلا بنص خاص في قانون يقرر الأثر الرجعي.

حجية الأحكام نسبية لا يفيد منها إلا من صدرت لصالحه-لا تقيد المحكمة عند النظر في دعاوى أخرى إذا كان لها العدول عن قضاء سابق لها.

(الطعن رقم ٤٦ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩)

- مركز الموظف تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح وليس مركزا عقديا-حتى لوائحه تشكل الاتفاق كعقد الاستخدام تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام .

اختصاص القضاء الإداري بمنازعات الروابط الإدارية التي تدخل في مجال القانون العام-أساس ذلك.

نص المادة العاشرة من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٢ بشأن مجلس الدولة-توافر مقومات صفة الموظف العام لا تتأثر بما إذا كان يمنح مرتبا من الميزانية العامة أو المستعملة أو لا يمنح قواعد توظيف الخبراء الوطنيين تجيز صرف مقابل عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها الخبير-إذا لم يتم التعاقد مع الطاعن وفقا لهذه القاعدة فإنه لا يفيد من هذه الأحكام إذ يخضع المقابل المالي لأحكام العقد المبرم معه.

(الطعن رقم ٤٧٥٤ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٣/٣/١٣)

- إذا كانت علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح المتعلقة بالتوظيف-هذا لا يمنع من وجود قواعد عامة تنظيمية لذلك تنطبق علي فئة من الموظفين دون فئة أخرى-كما هو الحال بالنسبة للموظفين المؤقتين المعينين بعقود-فهم يخضعون للأحكام التي يخضع لها جميع الموظفين ويخضعون إلي جانب ذلك إلي أحكام عقودهم الخاصة-الموظف المؤقت المعين بعقد محدد المدة لا يعتبر في مركز تعاقدي وإنما يعتبر في مركز قانوني أو لائحي تخدمه قواعد القانون العام ويختص بالنزاع في شأنه القضاء الإداري-متى كان يقوم بأعمال دائمة بصفة تنظيمية ولا ينطبق علي عمله وصف الخدمات العارضة أو المؤقتة-إن المكافآت التي يتقاضاها شهريا في هذه الحالة مقابل ذلك وإن كانت تسمي مكافآت فهي في حقيقتها مرتبا-المادة ١٠ من نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١-لا يشترط لاعتبار العلاقة الوظيفية مستمرة وليست مؤقتة أو عارضة أن يكون إسناد المركز القانوني في الوظيفة بقرار صادر بالتعيين وليس عن طريق التعاقد-ليس ثمة ما يمنع قانونا من أن يكون تعاقد الإدارة مع الموظف بعقد وأن يكون المتعاقد خاضعا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقد لقوانين الوظيفة العامة-تصبح هذه العقود شأنها شأن قرارات التعيين-المادة ٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مفادها-يكون التعيين في الوظائف المؤقتة بالنسبة للمتمتعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقا للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية-المادة ١ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٨١ لسنة ١٩٧٤ يسري علي العاملين المعينين بمكافآت

شاملة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه-ذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القرار-يطبق هذا القرار علي المعينين في الوظائف المؤقتة و هي التي لم يدرج لها درجات في الموازنة وبالتالي لا يتضمنها الهيكل الوظيفي لوظائف الوحدة.

(الطعن رقم ٣١٨١ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩١/١/٢٩)

- **علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح فمركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت وفق ما تقتضيه المصلحة العامة وليس للموظف حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعنها تأسيسا علي أنه أثبت كفاءة عند نقله لهذه الوظيفة أو من نقل ليشغلها بدلا منه يقل عنه كفاءة، وإنما تترخص الإدارة في تنظيمها للمرافق العامة وتتمتع بسلطة تقديرية في شغل الوظائف العامة ولا معقب للقضاء علي قرارات النقل التي تصدرها مادامت قد خلت من إساءة استعمال السلطة.**

(طعنان رقمي ٩٩٠و ٨٣١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣١)

- **علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح أثر ذلك: قابلية مركزه القانوني للتغير أو التعديل في أي وقت، ليس للموظف أي حق مكتسب يحصن هذا التغيير أو التعديل.**

(الطعن رقم ١٢٥٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٣/٢١)

- **علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية-خضوع نظامه القانوني للتعديل وفق مقتضيات المصلحة العامة-سريان التنظيم الجديد عليه بأثر حال من تاريخ العمل به-عدم سريان بأثر رجعي يمس المراكز القانونية الذاتية إلا بنص خاص وفي قانون وليس في أداة أدنى-تضمن التنظيم الجديد لمزايا ترتيب أعباء مالية علي الخزانة العامة-عدم سريانه علي الماضي-إلا إذا تبين قصده من ذلك بوضوح-عند الشك يكون التفسير لصالح الخزانة-أساس ذلك-مثال بالنسبة لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٣/١٠/٢١.**

(الطعن رقم ٦ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٥/١١/١٢)

- **خضوع النظام القانوني للموظف للتعديل وفق مقتضيات المصلحة العامة-سريان التنظيم الجديد عليه بأثر حال من تاريخ العمل به- عدم سريانه بأثر رجعي يمس المراكز القانونية الذاتية إلا بنص خاص في قانون وليس في أداة أدنى-تضمن التنظيم الجديد لمزايا ترتب أعباء مالية علي الخزانة- عدم سريانه علي الماضي إلا إذا تبين قصده من ذلك بوضوح.**

(الطعن رقم ٢٩٨ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٥/١٢/٣)

- **جواز تعديل مركز الموظف القانوني وفق المصلحة العامة-عدم سريان التنظيم الجديد بأثر رجعي يهدر المراكز القانونية الذاتية إلا بنص خاص في قانون وليس في أداة أدنى.**

(الطعن رقم ٢٨٧ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٥/١١/٢٦)

- **علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية-عدم سريان التنظيم الجديد عليه بأثر رجعي يمس المراكز القانونية الذاتية إلا بنص خاص في قانون وليس في أداة أدنى.**

(الطعن رقم ٣٠٤ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٥/١١/٢٦)

- علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية-خضوع نظامه القانوني للتعديل وفق مقتضيات المصلحة العامة-سريان التنظيم الجديد لمزايا ترتب أعباء مالية علي الخزانة-عدم سريانه علي الماضي إلا إذا نص علي ذلك.

(الطعن رقم ٣٢٢ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٥/١٢/١٠)

- علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية-النص علي شروط وإجراءات يجب اتخاذها في مواعيد معينة للإفادة من بعض المزايا للوظيفة وإلا سقط الحق فيها-إفادته من هذه المزايا يكون منوطا باستيفاء تلك الشروط في مواعيدها-أساس ذلك-مثال بالنسبة لراتب بدل السفر.

(الطعن رقم ١١ لسنة ١ق جلسة ١٩٥٥/١٢/٣١)

❖ واجــب الموظــف:

- واجب الموظف هو أداء واجبات الوظيفة وما تفرضه عليه مقتضياتها.

(الطعن رقم ٢٣٤٤ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/٥/١٥)

❖ اعتبار مدة التدريب فترة عمل يتمتع فيها العامل بكافة المزايا المقررة للوظيفة التي يشغلها بجهة عمله:

- اعتبر المشرع مدة التدريب فترة عمل يتمتع فيها العامل بكافة المزايا المقررة للوظيفة التي شغلها بجهة عمله وذلك طبقا للمادة ٦١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

(ملف رقم ١١٣٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٩/١١/١)

❖ مسئولية الموظف عن الإهمال والخطأ الذي يقع منه حال تأدية عمله:

- الموظف يعد مسئولا عن الإهمال والخطأ والتهاون أو الإخلال الذي يقع منه حال تأديته الأعمال الموكولة إليه-كثرة العمل ليست من الأعذار التي تقدم المسئولية الإدارية بل قد تكون من الأعذار المخففة إذا ثبت أن الأعباء التي سندت للموظف فوق قدراته وطاقته أو أنه قد أحاطت به ظروف لم يستطع أن يسيطر عليها تماما.

(الطعن رقم ٣٢٢ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٩٣/٣/٢٠)

❖ شروط نقل العامل إلي وظيفة مماثلة:

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين بالقطاع قد أورد ضمن أعمال مجموعة الوظائف المكتبية التي يجوز تكليف العاملين بها أعمال استلام وحفظ العهد والصرف-يجوز لدواعي العمل نقل العامل إلي وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها داخل الشركة التي يعمل-ذلك طبقا لنص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام.

(الطعن رقم ٢٩٤٠ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٣/٨/٣)

❖ التزام الجهة الإدارية التي ينقل إليها العامل عند تسكينه بوضعه علي وظيفة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته ودرجته المالية:

- تلتزم الجهة الإدارية التي ينقل إليها العامل عند تسكينه بوضعه علي وظيفة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته ودرجته المالية-مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها أساسها ثبوت خطأ من جانبها بأن يكون القرار غير مشروع لعيب من العيوب

المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة وأن يحيق بصاحب الشأن خبره وتقوم علاقة السببية من الخطأ والضرر.

(الطعن رقم ٦٥٦ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٩٠/٣/٤)

❖ لا يجوز سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه عنه إلا بنص صريح:

- المادتين ٣٦، ٤١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها-المشرع لم يربط بين استحقاق العلاوات الدورية والترقية وبين مباشرة العامل للعمل فعلا-لا اجتهاد في استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة أو الترقية عند استيفاء شروط استحقاق أي منهما-ذلك طالما خلت النصوص من ذلك الشرط-يمثل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الدستور الذي يحكم علاقة الموظف بالدولة ولا يتأتي سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه عنه أو إلزامه بواجب لا يبيحه نص-إذ لا اجتهاد في التفسير مع صراحة النصوص.

(الطعن رقم ٨٤٥ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٢/١/١١)

❖ عدم قبول استقالة العامل المحال للمحاكمة التأديبية:

- لا يجوز قبول استقالة العامل المقدم إلي المحاكمة التأديبية حتى يتم الفصل في الدعوى التأديبية.

(الطعن رقم ٩٨٢ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٣/٩/٢٦)

❖ لا يجوز إعادة تعيين العامل المحكوم ضده في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يرد اعتباره:

- عدم جواز إعادة تعيين العامل المحكوم ضده في جريمة مخلة بالشرف والأمانة بعقوبة الحبس والعزل في جريمة استيلاء علي مال مملوك لإحدى الجهات الحكومية ما لم يكن قد رد اعتباره.

(ملف رقم ٢٢٩/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٢٨)

❖ إيداع أوراق الموظف ملف خدمته:

- ملف خدمة العامل هو الوعاء الذي يشتمل علي كل ما يتعلق بحياته الوظيفية بدءا من قرار التعيين الذي تفتح به العلاقة الوظيفية وانتهاءا من قرار انتهاء العلاقة الوظيفية لأي سبب من الأسباب-بين البدء والانتهاء كل ما يتعلق بتطور المركز الوظيفي للعامل وما يتصل به يجد تسجيلا بهذا الملف-مقتضي ذلك أن كل ما يثور بالنسبة لتحديد المركز الوظيفي للعامل لابد أن يجدها مؤيده في أوراق ملف خدمته-لا يقوم مقام ذلك مجرد إدعاء للعامل بعناصر مركز وظيفي معين-العبرة في ذلك بالاعتداد بما يدعيه العامل هو بالثابت بملف خدمته.

(الطعن رقم ٢٦٩٣ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/١١/١٨)

- من المبادئ العامة لحسن الإدارة مبدأ التنظيم والترتيب والحفظ لجميع الأوراق والتي تتعلق بشئونهم منذ دخولهم الخدمة وحتى انتهائها- هذا المبدأ يمثل أساسا للنظام الإداري لشئون الأفراد تنص عليه القوانين واللوائح المنظمة للخدمة.

(الطعن رقم ٧١٧ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٩١/٣/٢٣)

- الأوراق والبيانات التي تتعلق بالموظف وتثبت أن له حقا-ينبغي كأصل مسلم به أن تكون مودعة بملف خدمته أو في القليل يتعين أن يشار في الأوراق إلي تقديمها بما لا يدع مجالا للمنازعة في هذا التقديم.

(الطعن رقم ٦٠٩ لسنة ٧ق جلسة ١٩/٤/١٩٦٥)

❖ حالات جواز فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل:

- القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ حدد الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فسخ عقد العمل-ومن بين هذه الحالات أن يتغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية بشرط أن يسبق ذلك إنذار كتابي من صاحب العامل بعد غياب عشرة أيام في الحالة الأولي وخمسة أيام في الحالة الثانية-التشريعات المتوالية لقانون العمل أخضعت حالات الفسخ للقواعد والإجراءات الخاصة بالفصل من الخدمة-القانون الجديد منع فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيم-غياب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما يعتبر خطأ جسيما-أثر ذلك: وجوب عرض الأمر علي اللجنة الثلاثية طبقا لأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١-ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل قبل العرض علي اللجنة المذكورة –مخالفة هذه القواعد تبطل القرار الصادر بالفصل وتجعله كأن لم يكن مع إلزام رب العمل بأجر العامل-إذا كان العامل عضوا بمجلس إدارة المنظمة النقابية فلا يجوز فصله إلا بناء علي حكم من السلطة القضائية المختصة وهي المحكمة التأديبية-أساس ذلك: المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والمادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

(الطعن رقم ٣٧٩ لسنة ٢٨ق جلسة ٣١/٣/١٩٨٧)

❖ استحداث بعض الوظائف دون وجوب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:

- يجوز لمجلس إدارة هيئة كهرباء مصر استحداث وظائف رئيس ملاحظين بالدرجة الأولي بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بجدول وظائف الهيئة دون تطلب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

(فتوى رقم ٨٦/٦/٤٩٩ جلسة ٢٨/٢/١٩٩٦)

❖ توافر اشتراطات شغل أكثر من وظيفة في العامل:

- قرار تسكين علي الوظائف المعتمدة مرهون بتقدير الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها العامل واشتراطات شغلها والدرجة المالية المقررة لها-إذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة فإن للإدارة أن تسكنه علي إحداها دون أن يكون له المطالبة بتحديد وظيفة بعينها يطلب التسكين عليها-ذلك كله يتوقف علي أن تكون الوظائف في تدرج أعلي يميزها عن غيرها أو يجعل لها اختصاصات إشرافية علي ما سواها وأن تساوت مع باقي الوظائف في الدرجة المالية المقررة لها-يلزم للتسكين عليها أن يراعي أفضلية المسكن عليها من غيره من ناحية الأقدمية حتى توافر باقي الاشتراطات المتطلبة-حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي من الوظائف ويكون الأقدم مرؤوسا للأحدث و هذا غير جائز. ومن حيث أنه ولئن جرى قضاء هذه المحكمة علي أن قرار التسكين علي الوظائف المعتمدة مرهون

بتقدير الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها العامل واشتراطات شغلها والدرجة المالية المقررة لها، وأنه إذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة فإن للإدارة أن تسكنه علي إحداها دون أن يكون له المطالبة بتحديد وظيفة يعينها بطلب التسكين عليها، إلا أن ذلك كله يتوقف علي أن تكون الوظائف في مستوى واحد من ناحية التدرج، أما إذا كانت إحدى هذه الوظائف في تدرج أعلى يميزها عن غيرها حسب جدول الوظائف المعتمد أو يجعل لها اختصاصات إشرافية علي ما سواها وأن تساوت من باقي الوظائف في الدرجة المالية المقررة لها، فإنه يلزم للتسكين عليها أن يراعي أفضلية المسكن عليها عن غيره من ناحية الأقدمية من توافر باقي الاشتراطات المتطلبة وذلك حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي من الوظائف ويكون الأقدم مرؤوسا للأحدث وهو الأمر غير الجائز.

(الطعن رقم ٣٠٥٦ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/٣/١٧)

- ❖ أحكـــام الجمـــع بيـــن وظيفتيـــن:
- ❖ الجمع بين وظيفتين تعد مخالفة إدارية تستوجب مساءلة العامل إداريا:

- القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أي شخص علي وظيفة واحدة-الجمع بين عملين بالمخالفة لأحكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-اعتباره مخالفة إدارية تستوجب مساءلة العامل إداريا لا سحب قرار تعيينه-للجهة الإدارية أن تعيد تعيينه في وظيفة أو في أي وظيفة أخرى-استحقاقه أجره مقابل عمله في كل من الوظيفتين مع تطبيق أحكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧-لا يمنع من استحقاق هذا الأجر كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه قد حظر عليه للجمع بين وظيفتين-أساس ذلك أن الأجر مقابل العمل.

(ملف ٩٢/٢/٢١ جلسة ١٩٦٨/١١/٢٣)

- ❖ حظر الجمع بين وظيفتين يقتصر علي التعيين دون الندب:

- الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٢ ندب أحد موظفي وزارة الشئون الاجتماعية للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية الزراعية في غير أوقات العمل الرسمية-عدم سريان الحظر المنصوص عليه في القانون علي هذه الحالة لأن الندب مؤقت بطبيعته.

(فتوى ٨٨ جلسة ١٩٦٢/١/٢٩)

- حظر الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١-عدم سريان هذا الحظر علي ممثل ديوان المحاسبات في عملية مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي لأن هذا التمثيل لا يعتبر تعيينا.

(فتوى ٩٨٤ جلسة ١٩٦١/١٢/٢١)

- حظر الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١-قيام مدير عام المؤسسة العامة للتعاون الإنتاجي بتدريس مادتي التعاون الزراعي بواقع محاضرتين في الأسبوع لكل مادة-عدم انطباق الحظر المنصوص عليه في ذلك القانون علي هذه الحالة لأن القيام بتدريس هاتين المادتين لا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى.

(فتوى ٧٦١ جلسة ١٩٦١/١٠/١٨)

- الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١- ندب أحد مهندسي الهيئة العامة لشئون النقل المائي الداخلي لتدريس مادة الرسم الهندسي بالدراسات الصباحية بكلية الهندسة بجامعة عين شمس-جواز هذا الندب وعدم سريان الحظر الوارد في ذلك القانون علي مثل هذه الصورة.

(فتوى ٨٨٣ جلسة ١٩٦٢/١٢/١٦)

- أحكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قيام بعض موظفي البلدية ووزارة التربية والتعليم بالتدريس والعمل في مدرسة قيادة السيارات التي أنشأها مجلس محافظة القاهرة في غير أوقات العمل الرسمية لقاء مكافآت معينة- عدم انطباق الحظر المنصوص عليه في هذا القانون علي هذه الحالة إذا لا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى.

(فتوى ٨٦ جلسة ١٩٦٢/١/٢٩)

❖ من الحالات التي تعتبر جمعا بين وظيفتين:

- شغل وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعي بصفة أصلية وبين وظيفة رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة-يعتبر جمعا محظورا بمقتضي القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١.

(فتوى ٤٤ جلسة ١٩٦٣/١/١٣)

- الجمع بين وظائف الشركات طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١-حظره وفقا لهذه الأحكام-جمع موظف بين العمل في إحدى شركات التأمين مع عمله مستشارا فنيا لإحدى شركات إعادة التأمين-غير جائز-جمع مدير مساعد بإحدى شركات التأمين بين وظيفته هذه وبين وظيفة خبير أكتواري بشركة الجمهورية للتأمين-غير جائز.

(فتوى ٨٨١ جلسة ١٩٦٢/١٢/١٦)

❖ عدم سريان قاعدة حظر الجمع بين وظيفتين في حالة الإعارة:

- إعارة-القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها-نصه في مادته التاسعة علي أنه لا يجوز لمديري الإدارة ونوابهم ومراقبي الحسابات بها أن يجمعوا بين وظائفهم وبين أي عمل آخر-هذا النص لا يؤدي إلي حظر الإعارة من هذه الوظائف إلي وظائف أخرى-أساس ذلك-مثال: جواز إعارة مدير إدارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل البري للركاب إلي الحراسة العامة.

(ملف ٧٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٧١/٢/١٥)

❖ جواز الجمع بين وظيفتين إذا كان ذلك بدون مقابل مادي:

- الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١-الجمع بين عضوية مجلس إدارة الكهرباء والغاز نيابة عن مستهلكي القوى الكهربائية وبين منصب العضو المنتدب لشركة أسمنت بورتلاند بحلوان- جواز هذا الجمع لأن شغل عضوية مجلس إدارة الكهرباء والغاز قاصر علي حضور جلسات محددة لمجلس الإدارة نيابة عن طائفة مستهلكي القوى الكهربائية دون تقاضي أجر بل مجرد مقابل حضور.

(فتوى ٩٧٧ جلسة ١٩٦١/١٢/٢٠)

❖ عدم سريان قاعدة حظر الجمع بين وظيفتين في حالة انتفاء التبعية:

- حظر الجمع بين وظيفيتين بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أي شخص علي وظيفة واحدة-عدم سريانه علي تعاقد طبيبة بمستشفي الأمراض المتوطنة مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية علي قيامها بعيادتها الخاصة بعلاج حالات إصابات العمل التي تحيلها إليها المؤسسة-أساس ذلك في ضوء تعريف عقد العمل الفردي وتحليل عناصره-عدم تضمن العلاقة العقدية بين الطبيبة والمؤسسة المذكورة تعيينا بها لفقدها عنصر التبعية القانونية.

(ملف رقم ٤٤/٢/٢١ جلسة ١٩٦٤/٢/١٤)

❖ عدم سريان قاعدة حظر الجمع بين وظيفتين علي أشخاص القانون الدولي:

- الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١- تعيين أحد أعضاء مجلس اتحاد الدول العربية استنادا غير متفرغ للمالية العامة والتشريع بكلية الحقوق بجامعة القاهرة- عدم سريان هذا القانون علي أشخاص القانون الدولي العام الذين تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية كاتحاد الدول العربية، لأنه تشريع إقليمي- عدم اعتبار هذا التعيين جمعا بين وظيفتين في مفهوم هذا القانون.

(فتوى ٩٨٦ جلسة ١٩٦١/١٢/٢٣)

❖ الجمع بين الوظائف لا يكون إلا بترخيص من رئيس الجمهورية ولمدة محدودة:

- الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١-الترخيص لأحد أساتذة كلية العلوم بجامعة القاهرة بمعاونة شركة مصر للمستحضرات الطبية والإشراف علي الأبحاث التي تجريها هذه الشركة لمدة سنة في غير أوقات العمل الرسمية، بمقتضي قرار جمهوري صدر في هذا الخصوص- جواز الجمع في هذه الحالة لأن الترخيص المؤقت يأخذ حكم الندب.

(فتوى ١٤٧ جلسة ١٩٦٢/٢/٢٥)

- الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١-الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية الاقتصادية-وجوب صدور الترخيص من رئيس الجمهورية ولمدة محدودة حتى يصح الجمع وفقا لحكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩.

(فتوى ٩٤١ جلسة ١٩٦٢/١٢/٣٠)

- وظيفة عامة-الجمع بينها وبين الاشتغال في شركات المساهمة أو أداء خدمة لها ولو كانت عرضية استشارية تبرعية إلا بإذن خاص من رئيس الجمهورية- جزاء مخالفة هذا الحظر-هو فصل الموظف وإلزامه برد ما قبضه من الشركة لخزانة الدولة-أساس ذلك هو نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤-لا يغير من هذا الحكم صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في شأن حظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة.

(فتوى ٤٣١ جلسة ١٩٦٢/٦/٢٤)

❖ الأحكام الأجنبية وأثرها علي العلاقة الوظيفية:

- الاستناد إلي حكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية من محكمة أجنبية في إصدار قرار بإنهاء خدمة العامل المحكوم عليه باطل بطلانا مطلقا ولا يترتب أثره في إنهاء الخدمة علي الإطلاق.

(الطعن رقم ٥٤٩ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨١/٦/١٣)

❖ صفة الموظف العام وتأثيرها علي قواعد الاختصاص:

- صفة الموظف العام تجعل المنازعة في أمور الوظيفة العامة من اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري.

(الطعن رقم ١٥٠١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٢/٦/٢٧)

- تشكيل لجنة شئون الموظفين واختصاصاتها:
- حدد المشرع تشكيل لجنة شئون العاملين-إذ فقد التشكيل أحد عناصره (عضو اللجنة النقابية مثلا) أصبحت اللجنة غير مشكلة علي الوجه الذي رسمه القانون وتكون غير مختصة بها عهد به إلي لجنة شئون العاملين-أثر ذلك: تصبح قرارات تلك اللجنة معيبة بعيب عدم الاختصاص وهو العيب الذي يصم القرار بعدم المشروعية.

(الطعن رقم ٢٥٤٢ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٧/١١/١٥)

- اختصاص لجنة شئون العاملين بالنظر في قرارات النقل هو اختصاص عام يشمل النقل المكاني داخل الوحدة وخارجها-القول بغير ذلك هو تخصيص لعبارات النص بغير مخصص وهو أمر غير جائز قانونا.

(الطعن رقم ٨٩٩ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٨/٥/١٥)

- المادة الرابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨-المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه-مفادها-تشكيل لجنة شئون العاملين لا يكون صحيحا إلا إذا تضمن واحدا من أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارتها-اجتماعات لجنة شئون العاملين لا تكون صحيحة إلا بحضور ثلاثة من أعضائها علي الأقل بما فيهم الرئيس أو من يقوم مقامه- سواء كان من بينهم عضو اللجنة النقابية أم لم يكن.

(الطعن رقم ٢٥٩٠ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٨/٦/٢٦)

- طالما أن المشرع رخص لهيئة ما بوضع لائحة شئون عاملين خاصة فإنه يتعين التقيد بهذه اللائحة-ولا وجه للتقيد بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة فيما قضي به من تحديد نسبة الترقية بالاختيار ونسبة أخرى بالأقدمية في الدرجات الأدنى من درجات مستوى الإدارة العليا طالما أن اللائحة نظمت الترقية بنصوص صريحة.

(الطعن رقم ٢٤٩٤ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/١٢/٩)

- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة- ضرورة تمثيل اللجنة النقابية بالجهة الإدارية بأحد أعضائها في لجنة شئون العاملين لتلك الجهة-لهذه اللجنة أن تطلب من القضاء المستعجل إيقاف اجتماعات لجنة شئون العاملين حتى تمثل بعضو فيها.

(الطعن رقم ٢٦١ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥)

- أحكام المادة الرابعة والمادة ٣٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧ قبل تعديله بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حددت تشكيل لجنة شئون العاملين-إذا فقد التشكيل

أحد عناصره أصبحت اللجنة غير مختصة بما عهد به إليها-قراراتها في هذا الشأن معيبة بعيب عدم المشروعية.

(الطعن رقم ٢٦١ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥)

- أعطى المشرع العامل حقا في التظلم من تقرير كفايته خلال عشرين يوما من تاريخ علمه به-قصر هذا الميعاد يجد تفسيره في الخطورة التي يرتبها التقرير في حياة العامل الوظيفية.

اللجنة المختصة تفصل في التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه إليها-التقرير الذي قدم عنه التظلم في الميعاد لا يعد بمثابة قرار إداري نهائي حتى يتم الفصل فيه-إذا فصل فيه بالرفض يعتبر ذلك قرارا إداريا نهائيا يفتح للعامل ميعادا مقداره ستون يوما للطعن فيه.
لا يجوز الأخذ بقرينة الرفض الضمني المستفادة من فوات ستين يوما علي تقديم التظلم دون البت فيه-أساس ذلك: أن مناط تلك القرينة أن يكون التظلم مبينا علي قرار إداري نهائي والتقرير لا يعتبر نهائيا إلا بفوات ميعاد التظلم أو البت فيه.

(الطعن رقم ٢١٥٨ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١٢/١٥)

- للجنة شئون العاملين سلطة التعقيب علي تقدير الرئيس المباشر والرئيس المحلي للمرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك أن تلجأ إلي شتى الطرق التي تراها مؤدية إلي التقدير السليم الدقيق الذي يتفق مع الواقع والحق-تخفيض لجنة شئون العاملين لدرجة كفاءة الموظف استنادا لما نسب إليه من مخالفات تنطوي علي إخلال بواجبات الوظيفة خلال السنة التي وضع عنها التقرير لا تثريب عليها.

(الطعن رقم ٥٦٤ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٥/١٢/١)

- إنشاء لجنة شئون الموظفين-يكون في كل وزارة كأصل عام وفقا لنص المادة ٢٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-إجازته إنشاء لجنة في كل مصلحة تابعة للوزارة، دون الأقسام أو الفروع المستقلة الداخلة في المصلحة-أثر ذلك-الاعتداء بالقرارات التي تصدرها اللجنة العامة في الوزارة أو المصلحة دون اللجان الفرعية.

(الطعن رقم ٤٩٥ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/١/١٤)

- ليس بقانون موظفي الدولة ما يوجب علي لجنة شئون الموظفين تسبب قراراتها-نص اللائحة التنفيذية لهذا القانون في هذا الشأن لا يعدو أن يكون من قبيل التوصية لتنظيم العمل-لا بطلان علي إغفال هذه اللجنة تسبيب قراراتها.

(الطعن رقم ١٦٠٢ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٣/٣٠)

- إنشاء لجنة شئون الموظفين-يكون في كل وزارة كأصل عام وفقا لنص المادة رقم ٢٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-إجازته إنشاء لجنة في كل مصلحة تابعة للوزارة، دون الأقسام والفروع المستقلة الداخلة في المصلحة-أثر ذلك-الاعتداد بالقرارات التي تصدرها اللجنة العامة في الوزارة أو المصلحة دون اللجان الفرعية-طبيعة ما تبديه هذه اللجان الفرعية من آراء في تقدير كفاية الموظف.

(الطعن رقم ٩٢٩ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦١/٦/١٧)

- اقتراح لجنة شئون الموظفين-شغل درجة ما-إرجاء الوزير شغلها لا ضرورة لتسبيبه-اعتراض الوزير فقط هو الواجب التسبيب قانونا.

(الطعن رقم ١٠٧٥ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

- **وضع لجنة شئون الموظفين بالسكك الحديدية يختلف عن وضع اللجان الأخرى في المصالح والوزارات فلا تطبق عليها أحكام المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما يتعلق بافتراض قيام القرار إذا مضت ثلاثون يوما من تاريخ عرض مقترحات اللجنة علي الوزير دون اعتراض مسبب منه-أساس ذلك- هو عدم اتصال لجنة شئون الموظفين بالسكك الحديدية بالوزارة مباشرة بعكس الحال في الوزارات الأخرى.**

(الطعن رقم ٢٠٦ لسنة ٤ق جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

- **تظلم من قرار الفصل مستخدم خارج الهيئة-لا إلزام علي لجنة شئون الموظفين بأن تستدعي المستخدم المتظلم أو تجري تحقيقا مادامت ترى أن العناصر الثابتة بالأوراق كافية لاتخاذ قرارها.**

(الطعن رقم ٦٣٤ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٣/٨)

- **المادة ٣٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الأصل علي موجبها أن تنشأ لجنة شئون الموظفين في كل وزارة-جواز إنشاء هذه اللجنة في أية مصلحة تابعة للوزارة-ليس من قبيل ذلك أقسام أو فروع المصلحة الواحدة وأن وردت في أبواب مستقلة بالميزانية-إنشاء المصالح العامة لا يتم إلا طبقا للأوضاع القانونية السليمة-لجنة شئون الموظفين بالإدارة العامة التي يرأسها مدير عام هيئة السكك الحديدية-هي صاحبه الولاية في شئون موظفي المصلحة جميعا-لجان شئون الموظفين الفرعية الأخرى محض لجان تحضيرية استشارية.**

(الطعن رقم ١٠١٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٥٦/٥/٩)

- **إذا كانت لائحة شئون العاملين بالشركة الطاعنة خولت رئيس الجمعية العامة للشركة سلطة فصل العامل علي نحو يخالف حكم المادة ٨٤ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام استنادا لنص المادة ٩ من القانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٤ بإنشاء الهيئة القومية للإنتاج الحربي الذي خول مجلس إدارة الهيئة وضع اللوائح الوظيفية دون التقيد بالقوانين والنظم والقواعد المعمول بها في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام فإن اللائحة التي يصدرها مجلس الإدارة في هذا الشأن تعد من اللوائح التنفيذية التي يتعين أن تقتصر علي تفصيل للمبادئ التي وردت في القانون دون إضافة لها أو تعديل في أحكامها أو إعفاء من تنفيذها طبقا لنص المادة ١٤٤ من الدستور.**

لا يجوز تضمين لائحة العاملين بالشركة الطاعنة نصا يحدد اختصاص رئيس الجمعية العمومية للشركة بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة بالمخالفة لأحكام المادة ٨٤ ومن قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، وإن أي قرار يصدر بعقوبة الفصل من غير المحكمة التأديبية يكون مشوبا بالانعدام لاغتصابه سلطة المحكمة.

ولذلك حكمت المحكمة أنه لا يجوز تضمين لائحة العاملين بالشركة الطاعنة نصا يحدد اختصاص رئيس الجمعية العامة للشركة بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة بالمخالفة لأحكام المادة ٨٤ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، وأن أي قرار يصدر بعقوبة الفصل من غير المحكمة التأديبية يكون مشوبا بالانعدام لاغتصابه سلطة المحكمة، وقررت إعادة الطعن إلي الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه.

(الطعنان رقمي ١٣٦٨ لسنة ٤٣ق، ١٤٣٠ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا"

جلسة ٢٠٠١/١/١٨)

- ❖ **أحكام بعض الوظائف:**
- ❖ **مدير عام الإدارة القانونية بالهيئات العامة:**

- **جواز رفع وظيفة مدير عام الإدارة القانونية ذات الربط المالي (١٢٠٠-١٨٠٠) بإحدى الهيئات العامة وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣، إلي الدرجة المالية ذات الربط (١٥٠٠-٢٠٤٠).**

(ملف ٥٤٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٣/٦/١٥)

- ❖ **الوظائف الفنية الصحية:**

- **فيما عدا الوظائف الواردة بالقرار الجمهوري رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ علي سبيل الحصر-لا تعتبر وظيفة ما بين الوظائف الفنية الصحية إلا من تاريخ صدور قرار وزير الصحة باعتبارها كذلك-المركز القانوني لا ينشأ إلا بصدور قرار من وزير الصحة-من تاريخ هذا القرار يكون العامل الشاغل لهذه الوظيفة قد نشأ له المركز القانوني الذي يعطي له الحق في تسوية حالته طبقا للقرار الجمهوري رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٦ ومن تاريخ نشوء هذا المركز يستطيع المطالبة بحقه في التسوية أما قبل صدور قرار من وزير الصحة فليس له الحق في المطالبة.**

(الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/١٢)

- ❖ **الإشراف على صيانة الأجهزة اللاسلكية:**

- **وظائف الإشراف علي القائمين فعلا بصيانة الأجهزة اللاسلكية-لا يستحق شاغلوها المكافأة الشهرية المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٠ للعاملين الفنيين في صيانة الأجهزة اللاسلكية.**

(ملف ٥٤٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٠/٤/١٦)

- ❖ **الوظائف بالمناطق النائية:**

- **أحقية العامل بإحدى المناطق النائية المحررة من سيناء في بدل الإقامة وبدل طبيعة العمل والمقابل النقدي لاستمارات السفر المجانية المقرر للعاملين بهذه المناطق أثناء إيفاده في بعثة داخلية.**

(ملف ٨٧٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

أحكـــام الإداريـة العليا في التعيـين

❖ **أحكـــام عامــــة:**

- **الأصل في التعيين في الوظائف أن يكون في أدنى الدرجات في المجموعة النوعية وأجاز التعيين في غير أدنى هذه الوظائف من داخل الوحدة أو من خارجها لضوابط وشروط محددة أولها أن يكون التعيين في حدود ١٠% من عدد الوظائف الشاغرة في كل درجة من كل مجموعة نوعية من الوظائف علي مدار السنة وأن يتوافر في المرشح مدة الخبرة اللازم قضاؤها في وظائف الدرجات الأولي.**

(الطعن رقم ٧٧٧ لسنة ٤٣ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٣٠)

- **المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.**

حدد القانون أربع وسائل لشغل الوظائف هي التعيين والترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة بالوسيلة التي يتقرر إتباعها-اختيار إحدى هذه الوسائل هو من الملائمات المتروكة لجهة الإدارة-لا سبيل لإلزام الإدارة بإتباع وسيلة معينة أو العدول عن وسيلة قررت اللجوء إليها مادام قرارها قد صدر في نطاق الرخصة المخولة لها قانونا ولم يقم الدليل علي الانحراف بالسلطة-لا تثريب علي جهة الإدارة إن هي اختارت وسيلة التعيين في وظيفة رئيس إدارة مركزية بالفئة العالية يشغلها من الخارج دون اللجوء إلي شغلها بطريق الترقية من بين العاملين لديها مادام قرارها قد صدر القانون ولم يقم دليل علي الانحراف بالسلطة-تطبيق.

(الطعن رقم ١٣٧٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١١/٢١)

- **بمطالعة النصوص القانونية التي تحكم هذه المنازعة يبين أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد انتظم أحكام التعيين والترقية في الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان "التعيين والترقية" فنصت الفقرة الأولي من المادة ١٢ علي أنه "يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلوها إذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة وعلي أن يكون التقريران الأخيران المقدمان عنه في وظيفته السابقة بتقدير جيد علي الأقل" وجرى نص الفقرة الثانية من المادة المذكورة بالآتي "علي أنه لا يجوز تعيين عاملين في غير أدنى درجات التعيين إلا في حدود ١٠% من الوظائف الخاليـة بهـا" ثـم نصت المـادة ١٦ فـي فقرتهـا الأولـي علـي أن "يكـون التعيـين فـي الوظائف من الدرجة الأولي فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته" ثم نصت المادة ١٩ علي أنه "مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط مواصفات الوظيفة المرقي إليها يكون شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة ومن مجموعة الوظائف التي من نوعها أو بالتعيين أو النقل وذلك مراعاة حكم الفقرة الأخيرة من المادة ١٢" ثم نصت المادة ٢٠ علي أن "يصدر قرار الترقية من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته".**

هذا وقد نصت المادة ٤١ من القانون المشار إليه علي أنه "يجوز نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة إلي أخرى أو مؤسسة أو هيئة إلي أخرى إذا كان النقل لا يفوت عليه

دوره في الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناء علي طلبه.. ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين" كذلك نصت المادة ٢٣ علي أنه "لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جدول التوصيف التي يعتمدها المجلس التنفيذي كما لا تجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة علي الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا..".

وحيث أن مفاد هذه النصوص مجتمعه أن شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الإداري للدولة إنما يتم-في حكم المادة ١٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤-بإحدى طرق ثلاثة: الترقية أو النقل أو التعيين، فأما الترقية فتكون من بين الوظائف التي تسبق مباشرة الوظيفة المرقي إليها والتي تندرج تحت مجموعة الوظائف التي من نوع الوظيفة المذكورة، وذلك بداهة إذا ما توافرت في العامل الشروط اللازمة للترقية، وأما النقل فيتم أصلا بشغل الوظيفة الشاغرة بمن يشغل وظيفة أخرى في الجهاز الإداري للدولة معادلة لها في الدرجة ويكون قد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة مع مراعاة القيود المنصوص عليها في المادة ٤١ من القانون والتي تشترط ألا يكون في النقل تفويت علي العامل المنقول لدوره في الترقية بالأقدمية في الجهة المنقول منها أو أن يتم النقل بناء علي طلبه، وأما التعيين فهو تصرف تنشأ بمقتضاه الرابطة الوظيفية بإسناد الوظيفة المرشح لها بعد الحصول علي قبوله، فإذا كان التعيين في غير أدنى الدرجات سواء كان تعيينا مبتدأ أو معادا وجب أن يتم-وفقا لنص الفقرة الثانية من المادة ١٢ في حدود ١٠% من الوظائف الخالية، وتحسب هذه النسبة، وفقا لنص المادة ٢ من التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥، علي أساس عدد الوظائف الشاغرة في الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها، هذا وطبقا لنصوص المواد ١٦، ٢٠، ٤١ من القانون سالف الذكر فإن القرار بالتعيين أو الترقية أو النقل إنما يصدر من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته وذلك في الوظائف التي تسبق الوظائف من الدرجة الأولي-أما بالنسبة إلي الوظائف من الدرجة الأولي وما فوقها فيتم التعيين فيها وفقا لنص المادة ١٦ بقرار يصدر من رئيس الجمهورية، والمقصود بلفظ "التعيين" في هذه الحالة التعيين بجميع صوره، أي سواء كان تعيينا مبتدأ تتصل به العلاقة بين الدولة وبين المرشح للوظيفة أو نقلا للموظف من وظيفة إلي آخري، أو ترقية له من وظيفة أدنى إلي وظيفة أعلى، وذلك اعتبارا بأن شغل الوظائف من الدرجة الأولي فما فوقها يبلغ من الأهمية ما يستأهل أن يناط بالأداة الأعلى للتعيين، فيستوي في ذلك أن يتم شغل هذه الوظائف بأي من الصور الثلاث السالفة الذكر.

وحيث أنه وقد جاء لفظ التعيين في الفقرة الثانية من المادة ١٢ عاما مطلقا، فوجب أن يؤخذ علي عمومه وإطلاقه مما يؤدي إلي إخضاع التعيين المبتدأ في غير أدني الدرجات للقيد الوارد في الفقرة المذكورة والذي من مقتضاه وجوب ألا يجاوز هذا التعيين نسبة ١٠% من مجموع الوظائف الشاغرة في الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها، وذلك أيا كانت درجة الوظيفة المراد شغلها غير طريق الترقية أو النقل داخل الجهاز الإداري للدولة، وأساس هذا النظر أن الغاية المستهدفة من هذا النص-وهي إتاحة فرص الترقي أما شاغلي الوظائف الأدنى وحمايتهم من المنافسة الخارجية-لا يسوغ أن تنأي عن حماية المشرع سواء كانت الوظيفة المراد شغلها من الوظائف التي تسبق وظائف الدرجة الأولي وما فوقها، أما القول بأن الفقرة الأولي-من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ فمردود

بأن الفقرة الأولي من المادة ١٦ إنما تحدد الأداة التي يتم بها التعيين في وظائف الدرجة الأولي وما فوقها-سواء أكان تعيينا مبتدأ أم ترقية أم نقلا، كما تحدد الأداة التي يتم بها التعيين في الوظائف التي تسبق وظائف الدرجة الأولي وهي ذاتها الأداة التي تتم فيها الترقية في هذه الوظائف حسبما نصت علي ذلك المادة ٢٠، وهي أيضا الأداة التي يتم بها النقل حسبما جاء في المادة ٤١. وحيث أنه وقد أجازت المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة إلي أخرى أو مؤسسة أو هيئة إلي أخرى إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناء علي طلبه، وهو الأمر الذي استتبع أجازة النقل من الجهاز الإداري للدولة إلي الهيئات والمؤسسات العامة وبالعكس وذلك عملا بأحكام القانون التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٥، فأن مدلول لفظ النقل في هذه الأحوال هو النقل الذي يتم في وظيفة معادلة، وذلك اعتبارا بأن هذا النقل يتم بين أشخاص اعتبارية عامة يستقل كل منها عن الآخر ويختص بنوع خاص من النشاط ونظام وظيفي متميز هو أصلا يدخل في مدلول التعيين، ومن ثم فأن مقتضي اعتباره نقلا أن يفسر في أضيق الحدود بحيث إذا ما تضمن هذا النقل أو صحبته ترقية إلي درجة أعلى فقد وجب أن يأخذ حكم التعيين المبتدأ من حيث خضوعه للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، ومما يؤكد هذا النظر أن النقل الذي نصت عليه المادة ٤١ من القانون قد ورد عليه القيد العام للنقل سواء تم داخل الجهاز الإداري للدولة أو إلي شخص اعتباري عام وهو ألا يترتب عليه تفويت الترقية علي العامل المنقول، وهذا اليد لا يأتي إلا بالنقل إلي وظيفة معادلة في الدرجة للوظيفة المنقول منها، أما النقل إلي وظيفة أعلى فيرد عليه القيد المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من حيث عدم جوازه إلا في حدود ١٠% من الوظائف الشاغرة، إذ تتحقق في هذه الحالة الحكمة التي تغياها المشرع وهي حماية شاغلي الوظائف الأدنى من المنافسة الخارجية في مجال الترقية إلي الوظائف الأعلى. وحيث أنه قد ثبت أن السيد المهندس........ كان يشغل وظيفة بدرجة مدير عام بالمؤسسة المصرية العامة للطيران، فأن القرار رقم ٣٣١٨ لسنة ١٩٦٤ الصادر بتعينه وكيلا لوزارة الحربية قد انطوى علي نقله من مؤسسة عامة إلي الوزارة من وزارت الدولة مصحوبا بترقيته إلي درجة أعلى، ومن ثم فهو يعتبر تعيينا في مفهوم نص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، وبالتالي فهو يخضع إلي القيد الوارد في الفقرة المذكورة، وإذا كان الثابت أن وظائف وكلاء الوزارة الشاغرة في وزارة الحربية عند إصدار القرار المذكور كانت ثلاث وظائف، وأن هذا العدد ما كان ليجيز شغل أحدى هذه الوظائف عن طريق النقل المصحوب بالترقية من خارج الجهاز الإداري للدولة، فأن القرار المذكور يكون قد جاء مشوبا بعيب يمسه في أحد مقوماته، إذ ليس لمن صدر القرار في شأنه أصل حق في شغل الوظيفة التي صدر القرار بتعيينه عليها، فجاء العيب مطلقا متعينا معه القضاء بإلغاء القرار كاملا، ولا يكون ثمة وجه لما ذهب إليه الحكم المطعون عليه من إلغاء القرار إلغاء نسبيا، ذلك أنه لا يقضي بالإلغاء النسبي إلا أن يكون القرار قد مس حقا للمدعى بتخطيه إياه في التعيين في الوظيفة التي يطالب بها وذلك في مجال المفاضلة بينه وبين غيره من المرشحين ممن يكون لهم أصل حق في التزاحم معه علي التعيين في الوظيفة المذكورة، فعندئذ يسلط القضاء الإداري رقابته ببحث مدى مشروعية القرار الذي اتخذته الجهة الإدارية بما لها من سلطة تقديرية في عملية المفاضلة، أما في المنازعة المعروضة فقد جاء القرار الطعين فاقدا أحد

مقوماته علي ما سلف بيانه الأمر الذي يستوجب إلغاؤه إلغاء كاملا، علي أن تجرى الجهة الإدارية شئونها بعد ذلك بالتطبيق السليم لأحكام القانون.

(الطعن رقم ٤٣٦ لسنة ١٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٦/٦/٢٠)

- أنه بمطالعة أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المعمول به وقت حصول المدعية علي مؤهلها-يبين أنه نص في المادة الثانية منه علي تقسيم الوظائف إلي فئتين عالية ومتوسطة وتقسيم العالية إلي نوعين فنية وإدارية والمتوسطة إلي فنية وكتابية كما نص في المادة ٢١ منه علي أن يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت علي الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ولو كان المؤهل العلمي الذي يحمله الموظف يجيز التعيين في درجة أعلي كما نص في المادة ٢ منه علي أن تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها. ومؤدي ذلك أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعيين في درجة أقل من الدرجة التي يجيز المؤهل العلمي التعيين فيها كما بين أساس الأقدمية بأن جعلها من تاريخ التعيين في الدرجة بصفة عامة وليس من تاريخ الحصول علي المؤهل وبذلك قضي علي قاعدة تسعير الشهادات تسعيرا إلزاميا وما صاحبه من تحديد أقدميات معينة علي خلاف ما أرساه علي أسس ثابتة من قواعد التوظف. ومن حيث أنه بالبناء علي ما تقدم-فإن قرار التعيين وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر هو الذي يحدد المركز القانوني للموظف من جميع نواحيه إذ علي أساسه يتحدد وضعه في كادر معين أو في درجة بذاتها وتعيين أقدميته فيها ومن ثم فلا جدوى في الدعوى الماثلة من التعرض لبحث ما إذا كان قرار رئيس ديوان الموظفين بصدد تحديد النظائر الأجنبية كاشفا أو منشئا وإذا كانت المدعية لم تنقل درجتها السادسة بالكادر الفني المتوسط إلي الكادر العالي إلا بالقرار الصادر في ١٩٦٢/٤/٢٦ الذي احتفظ لها بأقدميتها في هذه الدرجة فمن ثم كان هذا القرار وحده هو الذي يحدد مركزها القانوني وبالتالي أقدميتها في هذه الدرجة يكون طلب المدعية إرجاع أقدميتها في الكادر العالي إلي تاريخ حصولها علي المؤهل الأجنبي غير قائم علي أساس سليم من القانون.

(الطعن رقم ١١٢٣ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/١/١٣)

- إنه يبين من الاطلاع علي ملف خدمة المدعى أنه يوناني الجنسية وأنه تعاقد مع وحدة الأسعاف العلاجية في سنة ١٩٥٦ علي العمل بها في وظيفة طبيب أسنان نصف الوقت، وقد ظل في عمله إلي أن صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ الذي قضي بتتبع بعض المنشآت الصحية ومنها وحدة الإسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها إلي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، كما قضي بتكليف العاملين بهذه المنشآت بالاستمرار في مباشرة أعمالهم، ونصت المادة الرابعة منه علي أنه استثناء من أحكام قانون نظام موظفي الدولة، يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمنشآت المشار إليها علي الدرجات التي تنشأ لهم في ميزانية الهيئة المذكورة، إلا أن صدور قرار تعيين المدعى تراخي إلي ما بعد نقل المنشآت سالفة الذكر من هيئة التأمينات الاجتماعية إلي الهيئة العامة للتأمين الصحي وذلك بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٩٨ لسنة ١٩٦٤، ولما كانت هذه الهيئة تتبع وزير

الصحة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٠٩ لسنة ١٩٦٤ الصادر بأنشائها، فقد حل وزير الصحة محل وزير العمل في الاختصاص المخول له في المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه، ومن ثم أصدر وزير الصحة القرار رقم ١٥٠ في ١٩ من أبريل سنة ١٩٦٦ بتعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من العاملين بالمنشآت المنصوص عليها في القانون المذكور، وقد نصت المادة الثانية "ب" من هذا القرار علي تعيين المدعى بمكافأة شهرية شاملة قدرها ٣٧.٥٠٠ جنيها التي كان يتقاضاها في ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ وعلي أن يعتبر منقولا إلي الهيئة العامة للتأمين الصحي منذ ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٤. ومن حيث أن مقتضي التشريعات السابق ذكرها-وعلي وجه الخصوص-حكم المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد أسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التي كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التي تتبعت للهيئة العامة للتأمين الصحي-ومنها وحدة الإسعاف العلاجية-وبين تلك المنشآت وأحل محلها أداة جديدة هي قرار التعيين الذي صدره الوزير المختص، وعلي ذلك فقد أصبح عقد عمل المدعى مع وحدة الإسعاف العلاجية في سنة ١٩٥٦ غير قائم بصدور قرار تعيينه رقم ١٥٠ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر، ولم يعد له بعد صدوره أن يتمسك بما كان يتضمنه ذلك العقد من شروط.

(الطعن رقم ٢٨٨ لسنة ١٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٦/١٦)

❖ الفــرق بيــن التعييــن والنقــل:

- اتجاه نية الوزير إلي شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية من تاريخ التعيين فيما وفقا لنصوص المواد ٦ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة-تعيين المدعى في إحدى هذه الوظائف بعد اجتيازه الامتحان الذي تولاه ديوان الموظفين وارتضاؤه التعيين في الوظيفة التي يرشح لها وتقديم استقالته مقتضاه اعتبار تعيينه مبتدأ وليس تعيينا معادا-نتيجة ذلك أنه لا يسوغ للمدعى أن يطلب أن يكون تعيينه في وظيفة معادلة في مستواها وفي مربوطها المالي للوظيفة التي كان يشغلها بالمؤسسة-لا يغير من هذا النظر إقرار الوزارة باتحاد طبيعة العمل في كل من الوظيفتين وإنما يقتصر حقه علي ضم مدة الخدمة السابقة.

(الطعنان رقمي ٣٩٧ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٦/٦/١٢)

- للتفرقة بين ما إذا كان التعيين بمثابة تعيين جديد أو نقلا-العبرة بالإجراءات التي اتخذت عند الالتحاق بالخدمة-لا يغير من تلك عدم وجود فاصل زمني.

(الطعن رقم ١١٣٣ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٤/٢/١٧)

- تعيين طبيب بالهيئة العامة للتأمين الصحي بالدرجة السادسة بعد أن كان يشغل وظيفة بوزارة الصحة من الدرجة السابعة-يعتبر تعيينا مبتدأ وليس نقلا.

(طعني رقمي ٨٢، ٢٧٤ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٢/٢/١٩)

- نقل مدرس بمعهد منوف الديني لتدريس الفقه المالكي بكلية الشريعة-نقل نوعي بمثابة التعيين.

(الطعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

- **نقل بعض موظفي بلدية القاهرة لشغل درجات الوظائف العليا الواردة بميزانية وزارة الشئون البلدية والقروية-هو في حقيقته تعيين في وظائف مدرجة بميزانية الوزارة وإن كان يتم عن طريق اختيار من يشغلوها من بين موظفي المجالس البلدية- خروج هذا التعيين هن نطاق سريان المادة ٣٨ من قانون موظفي الدولة- عدم جواز الطعن علي هذا التعيين استنادا إلي أنه ترقية إلي وظائف عليا دون إخطار من تخطوا في التعيين فيها-أساس ذلك-هو استقلال بلدية القاهرة بشخصيتها الاعتبارية وميزانيتها عن ميزانية وزارة الشئون البلدية والقروية-انفراد كل منهما بدرجاتها ووظائفها دون أن يزاحم موظفو إحداهما موظفي الأخرى في أقدمياتهم أو شغل الدرجات الشاغرة بها-الاستناد إلي بلدية القاهرة هي التي تؤدي مرتبات هذه الوظائف العليا المدرجة بميزانية الوزارة القول بتبعيتها للبلدية-غير صحيح-تحميل القانون عبء تكاليف هذه الوظائف للبلدية هو لاتصال هو لاتصال أعمالها بالمجلس البلدي لا لتبعيتها إليه ولإدراجها في ميزانيته دون ميزانية وزارة الشئون والقروية-نتيجة ذلك- عدم جواز الاستناد إلي المادة ٣٨ من قانون موظفي الدول لطعن علي قرارات التعيين في هذه الوظائف ممن لم يقع عليه الاختيار لشغل درجاتهم ولم يخطر بذلك.**

(الطعن رقم ٢٥٠٩ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

❖ **الفرق بين التعيين والترقية:**

- **القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣-مفاد نصوصهما أن المشرع قد وضع سلما وظيفيا للفئات والوظائف ولم يجز شغل إحدى الفئات والوظائف إلا من الفئات والوظائف التي تتبعها مباشرة-عدم جواز الخلط بين الترقية والتعيين فالترقية تصدق علي تقلد العامل لوظيفة أعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي ينخرط فيه أما التعيين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة-صدور قرار بتعيين محام ممتاز من الفئة الثالثة من الشاغلين للفئة الخامسة هو في حقيقته قرار بترقيته إلي تلك الفئة- هذا القرار مشوبا بعيب جسيم ينحدر به إلي درجة الانعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل أصلا للترقية إلي الفئة الثالثة فلا يتحصن ويصح سحبه في أي وقت-لا يغير من ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد أجازت إعادة تعيين العامل في ذات فئته أو في فئة أعلى لأن المقصود بالفئة الأعلى في هذا النص يتحدد وفقا للنظام القانوني الذي تضمنه ومن ثم يتحدد بالفئة الأعلى مباشرة لتلك التي يشغلها العامل وليس بالفئة الأعلى بصفة مطلقة-ولا يؤثر في ذلك أن المادة ١٥ من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أجازت التعيين رأسا في الوظائف المنشأة بالإدارات القانونية عند شغلها لأول مرة لأن مثل هذا التعيين لا يكون إلا علي سبيل الاستثناء بمناسبة إنشاء وظائف ودرجات مالية للإدارة القانونية وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة.**

(ملف ٤١٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٠/٤/٢)

- **تعيين وكيل الوزارة وزيرا لا يعتبر ترقية-استحقاق راتب الوزير من تاريخ مباشرة أعمال منصبه.**

(فتوى ٦٠٦ جلسة ١٩٦٠/٧/٢٠)

❖ **سلطة جهة الإدارة في التعيين:**

- المــواد ٨و ١٠و ١٢و ٣٢و ٣٣ مـن قـانون نظـام العـاملين بالقطـاع العـام الصــادر بالقـانون رقـم ٤٨ لسـنة ١٩٧٨ ميـز المشـرع بـين توصـيف وتقيـيم الوظـائف وبـين التعيين فيها- حدد المشرع لكل منها أداته والسلطة المختصة بإجراء- خول المشرع مجلس الإدارة وضع الهيكل التنظيمي للشركة وجداول توصيف وتقييم الوظائف بما يضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك في حدود الجدول رقم ١ المرفق بالقانون-لمجلس الإدارة أن يعدل الهيكل التنظيمـي وجـداول التوصـيف المشـار إليهـا-أمـا الاختصـاص بـالتعيين فـي الوظـائف والترقية إليها فقد ربط المشرع بينه وبين الدرجة المحددة لكل وظيفة-جعل المشرع الاختصاص بالتعيين في الوظائف العليا للوزير المختص بناء علي ترشيح مجلس الإدارة-مؤدي ذلك: أن أعمال سلطة التقييم لاختصاصها بتحديد الدرجة المالية لإحدى الوظائف أو برفع الدرجة المالية لوظيفة سبق تقييمها لا يؤدي بمفرده إلي تقلد العامل للوظيفة وإنما يتعين أن يصدر بذلك قرار من السلطة المختصة بالتعيين والترقية إن كان شغل الوظيفة يتم بطريق الترقية-تطبيق.

(الطعن رقم ٤٠٠١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٠/٣٠)

- المادة ٢٥ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلا بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

تعيين العاملين الحاصلين علي مؤهلات أعلى أثناء الخدمة طبقا لنص المادة ٢٥ مكررا سالفة البيان هو من قبيل الملاءمات المتروكة للسلطة التقديرية لجهة الإدارة-منازعة العامل في الوظيفة والدرجة المعين عليها طبقا لهذه المادة تعتبر من دعاوى الإلغاء-أساس ذلك: أنها تعتبر بمثابة طعن في قرار التعيين-أثر ذلك: خضوع المنازعة لإجراءات ومواعيد الطعن بالإلغاء-إذا كان القرار مخالفا للقانون تعين سحبه خلال الميعاد المقرر للسحب ما لم يكن منعدما فلا يتقيد سحبه وإلغاؤه بميعاد-تطبيق.

(الطعن رقم ١٩٩٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٦/١٩)

- عاملون مدنيون بالدولة- طرق شغل الوظائف العليا-تعيين-المواد ١٢، ١٥، ١٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

الأصل أن يكون التعيين في أدنى الوظائف-يتم التعيين في غير أدنى الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠% من مجموع الدرجات الخالية-تستثنى الوظائف العليا من الأحكام المتقدمة-سلطة التعيين فيها من اختصاص رئيس الجمهورية الذي فوض بدوره رئيس مجلس الوزراء-لسلطة التعيين حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل الوظائف العليا متى توافرت فيها متطلبات الوظيفة وشروطها-حرية الاختيار للوظائف القيادية أوسع نطاقا- أساس ذلك: أن شغل الوظائف القيادية يتطلب مواصفات خاصة في القائمين عليها-تطبيق.

(الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٥/٢٢)

- عاملون مدنيون بالدولة-تعيين-تعيين العاملين الذين يحصلون علي مؤهل أعلى أثناء الخدمة-المادة ٢٥ مكررا من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨- التعيين طبقا للمادة ٢٥ من قانون العاملين هو من قبيل الملاءمات المتروكة للسلطة الإدارية المختصة-يخضع هذا التعيين لسلطة جهة الإدارة التقديرية دونما إلزاما عليها بتعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة علي مؤهلات أعلى.

لا يستمد العامل الذي يحصل أثناء الخدمة علي مؤهل أعلى حقه في التعيين في الوظيفة التي يتوافر فيه شروطها من قاعدة تنظيمية عامة واجبة التطبيق بل من القرار الإداري الذي يصدر بتعيينه من الجهة الإدارية المختصة بناء علي سلطتها التقديرية-الطعن في قرار التعيين طبقا للمادة ٢٥ مكررا إنما هو من قبيل دعاوى الإلغاء-أساس ذلك: أنه ليس ثمة قاعدة تنظيمية عامة يمكن أن تكون مصدرا للمطالبة للتعيين في الوظيفة طبقا للمؤهل الأعلى-الأثر المترتب علي ذلك: خضوع المنازعة في قرار التعيين للمادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة من وجوب التظلم من القرار قبل رفع الدعوى-رفع الدعوى دون سابقة التظلم-الحكم بعدم قبول الدعوى شكلا-تطبيق.

(الطعن رقم ٢٥١١ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٢/٢٤)

- توصيف وتقييم الوظائف المادتان الثامنة والتاسعة من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨-ميز المشرع بين توصيف وتقييم الوظائف والتعيين فيها-حدد المشرع السلطة المختصة بكل منهما-ناط المشرع بمجلس إدارة الشركة سلطة تقييم وتوصيف الوظائف واعتماد الهيكل التنظيمي وجداول التوصيف وإعادة النظر في الهيكل التنظيمي وفي الجداول علي أسس قوامها واجبات الوظيفة ومسئولياتها والأجر المحدد لها بمراعاة جدول الوظائف الملحق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨- سلطة التعيين في الوظائف أو الترقية إليها موزعة علي ثلاث جهات هي: رئيس مجلس الوزراء بالتفويض ورئيس الجمعية العمومية للشركة الوزير المختص ورئيس مجلس الإدارة-طرق شغل الوظيفة في نظام العاملين بالقطاع العام هي: التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة-توصيف وتقييم الوظيفة وتحديد درجتها المالية أو إعادة تقييمها برفع مستواها لا يستتبع حتما وبحكم اللزوم ترقية شاغلها إلي الوظيفة التي أعيد تقييمها برفع مستواها-أساس ذلك: استقلال طرق شغل الوظيفة عن توصيف وتقييم الوظائف-مؤدي ذلك: ضرورة صدور قرار بالترقية من السلطة المختصة إلي الوظيفة التي أعيد تقييمها بعد التحقق من توافر شروط الترقية في المرشحين لشغل الوظيفة.

(الطعن رقم ٣١٠٤ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/٢/٤)

- المادتان رقما ١٢٢و ١٤٣ من دستور مصر الدائم الصادر في ١١ سبتمبر سنة ١٩٧١-القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.

المشرع الدستوري أناط بالقانون وضع قواعد منح المرتبات والمعاشات التعويضات والإعلانات والمكافآت التي تتقرر علي خزانة الدولة- خول الدستور رئيس الجمهورية سلطة تعيين الموظفين المدنيين والعسكريين والممثلين السياسيين وعزلهم علي الوجه المبين بالقانون-عدم صدور قانون تنظيم أحكام التوظيف بالنسبة للعاملين برئاسة الجمهورية ممن هم في درجة وزير-أثر ذلك: انطباق أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة في شأن إنهاء خدمة هؤلاء العاملين-أساس ذلك: أن قانون العاملين هو الشريعة العامة التي تسري علي العاملين الذين لا تنظمهم أحكام خاصة-مؤدي ذلك: انتهاء خدمة هؤلاء العاملين ببلوغهم سن الستين ما لم تنته خدمتهم قبل ذلك لسبب آخر-لا محاجة في هذا الصدد بأن هذه الوظائف ذات طبيعة سياسية مناطها ابداء شاغليها الرأي لرئيس الجمهورية.

(الطعن رقم ٥٣٨ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١٢/٢١)

- تـرخص جهــة الإدارة فــي إجـراء التعيـين فــي وظيفــة وكيـل وزارة-ممارســة الإدارة سلطتها التقديرية عند وزن الكفاية تنأي عن رقابة القضاء طالما لم يقم الدليل علي أنها في إجراء المفاضلة كانت مدفوعة بغير اعتبارات الصالح العام- سبق تفضيل المدعى علي المطعون في تعيينه عند تشغيل وظيفة مدير عام الشئون الإدارية علي فرض صحته لا يقوم سببا مبررا لتفضيل المدعى المطعون في تعيينه عند شغل وظيفة وكيل الوزارة-أساس ذلك اختلاف المجال الزمني الذي أجريت فيه عملية المفاضلة علاوة عن اختلاف طبيعة الوظيفة في كل من الحالتين.

(طعني رقمي ٤٣٦، ٤٤١ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٦/٦/٣٠)

- التعيين في الوظائف العامة-متروك أصلا لتقدير الجهة الإدارية- حدود سلطة الإدارة التقديرية في هذا الشأن.

(الطعن رقم ٣٩٩ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

- التعيين من الملاءمات التقديرية التي تترخص فيها جهة الإدارة-مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطها للصلاحية-رهين عند التزاحم في مجال الاختيار بين المرشحين بالتزام ما يحدده المشرع من عناصر لازمة في تبين أوجه الترجيح.

(الطعن رقم ١١٢٧ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/١/٩)

- تـرخص الجهــة الإداريــة فــي التعيـين فــي الوظـائف العامــة-سـلطتها فــي هـذا الشــأن تقديرية-القيود التي ترد عليها.

(الطعن رقم ٦٤٣ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

- ترخص الإدارة في إجراء التعيين بسلطة مطلقة في حدود ما تراه متفقا مع الصالح العام.

(الطعن رقم ١٠٥١ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

❖ سلطــة اللجنــة الوزاريــة للخدمـــات:

- القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الأحكام الخاصة بالتعيين في الحكومة والهيئات العامـة-اللجنـة الوزاريـة للخـدمات سـلطتها قاصـرة علـي ترشـيح الخـرجين بـالتعيين بالجهات المذكورة-أثر ذلك-العامل لا يكون صالحا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة علي شغل الوظيفة إلا بعد صدور قرار تعيينه ولا يستحق مرتبه إلا من تاريخ صدور قرار التعيين بالنسبة للعامل المستبقي بالقوات المسلحة-استحقاق العامل للعلاوة الإضافية المقررة بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ مناطه الوجود الفعلي بالخدمة في التاريخ الذي حدده المشرع لمنح العلاوة.

(ملف رقم ٥٢٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٠/١٢/١١)

❖ الإعلان عن شغل الوظائف:

- المادة ٥٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨-أجـازت شـغل وظيفـة المعـار بطريـق التعيـين أو الترقيـة بقـرار مـن السـلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة سنة فأكثر وذلك إذا اقتضت الضرورة ذلك، فإذا ما لجأت السلطة المختصة إلي ذلك فإن المعار عند عودته يشغل أي وظيفة خالية من درجة وظيفته، أما إذا سلكت السلطة المختصة شغل وظيفة المعار عن طريق

التعيين المؤقت لحين عودة المعار إلي عمله فإن العامل المعين بصفة مؤقتة في وظيفة المعار تنتهي خدمته بعودة المعار إلي عمله ويشغل المعار وظيفته الأصلية.

ويتعين عند التعيين في وظيفة المعار أن تلتزم الجهة بشروط شغل هذه الوظيفة والإجراءات المقررة لذلك ومن بينها الإعلان عنها في صحيفتين يوميتين فإذا خالفت الجهة الإدارية شرط الإعلان كان قرارها معيبا وقابلا للإبطال والسحب خلال المواعيد المقررة لسحب القرارات الإدارية.

كما أن الالتزام بالإعلان عن الوظائف الشاغرة التزاما جوهريا بمقتضي حكم المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، إلا أن المسلم به أن هذا الالتزام إنما يقع علي عاتق الجهة الإدارية بحيث أن عدم مراعاة إجراءات إعلان عن الوظيفة الشاغرة وأن كان يشكل مخالفة في ذاته إلا أنه ليس من شأن ذلك أن يتحمل العامل الذي يشغل الوظيفة دون مراعاة هذه الإجراءات تبعه تخلفها إذ أن ذلك يتنافي وحقه المكتسب في الاحتفاظ بمركزة القانوني والذي استقر بفوات ميعاد الستين يوما المقررة لسحب القرار-تطبيق.

(الطعن رقم ٤٤٥٦ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٠/١١/١٨)

- إعلان الإدارة عن شغل الوظائف الشاغرة-مقتضاه أن الإدارة قد فرضت بسلطتها التقديرية قاعدة تنظيمية تبيح لكل من استوفي الشروط المعلنة أن يتقدم بطلب الترشيح لتلك الوظائف-ما تملكه الإدارة من حق إلغاء تلك القاعدة أو تعديلها ليس من شأنه أن يمس حقا اكتسب حين نفاذها.

(الطعن رقم ٣٧٦ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٧٨/٤/٢٩)

❖ التعيين بقرار من رئيس الجمهورية:

- استظهرت الجمعية أن التعيين في الوظائف العليا يكون بقرار من رئيس الجمهورية عملا بالمادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهو ما يصدق علي الوظائف المدنية القيادية الصادر بشأنها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ومن بينها وظائف الأزهر الشريف صدعا بالمادة ٦٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بإخضاعها للعاملين في الأزهر لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وصدعا بالمادة ١ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشمولها جميع الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة عامة الأمر الذي يعني انحسار اختصاص الوزير أصلا عن مباشرة هذا التعيين المعقود لرئيس الجمهورية وبالتالي انحسار اختصاص شيخ الأزهر تبعا عن مباشرة ذات التعيين مادامت السلطات والاختصاصات الثابتة لفضيلته هي السلطات والاختصاصات المقررة للوزير طبقا للمادة ٦٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والمادة ٢ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون. ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء كل فيما يخصه في مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وبذا فوض كل وزير داخل اختصاصه في مباشرة هذه الاختصاصات المعقودة لرئيس الجمهورية الأمر الذي يقتصر في ذاته علي الوزير بالمعنى السياسي كعضو في تشكيل مجلس الوزراء فلا يمتد إلي غير الوزير ولو كان بذات درجته المالية أو مستواه القيادي أو أعلى من

ذلك وبالتالي لا ينبسط التفويض في حد ذاته إلي شيخ الأزهر. غير أنه تفويض لم يخص وزيرا بعينه أو أكثر ولم يقتصر علي مدة معينة وإنما جاء عاما يشمل الوزراء بصفاتهم ومطلقا يمتد إلي حين إلغائه ومرسلا يجسد تنظيما قانونيا مما يجعل القرار الجمهوري المقرر له بمثابة لائحة تجرى عليها الأحكام القانونية بهذا الوصف فيدخل في عموم اللوائح المقررة لاختصاصات الوزير سواء كانت اختصاصات أصلية أو تفويضية في تطبيق المادة ٦٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والمادة ٢ من اللائحة التنفيذية حيث ثبت طبقا لهما لشيخ الأزهر السلطات والاختصاصات المقررة لوزير وقد جاء هذا الإثبات في صيغة عامة مطلقة تشمل ما هو مقرر للوزير سواء كانت مقررة أصلا أو تفويضا وسواء جاءت في القوانين أو في اللوائح أي القرارات التنظيمية العامة مثل القرار الجمهوري رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ ومن ثم فإن الاختصاص المفوض للوزير المختص بمقتضي هذا القرار ينعقد لشيخ الأزهر باعتباره مقررا للوزير في مفهوم هذين النصين.

(فتوى رقم ٧٦ جلسة ٢٠٠١/٢/٤ ملف رقم ٥٧٠/٦/٨٦)

- تعيين مدير إدارة التنفيذ بالمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية في وظيفة مدير من الدرجة الأولى بالهيئة العامة للسد العالي بمرتب سنوي مقداره ١٥٠٠ جنيه سنوياً يعتبر تعييناً جديداً منبت الصلة بالوظيفة السابقة – لا يسوغ قانوناً لسلطة أدنى من رئيس الجمهورية تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهوري بدعوى أنه يقل عن المرتب الذي كان يتقاضاه العامل في المؤسسة العامة للمصانع الحربية قبل تعيينه في الهيئة العامة للسد العالي – أساس ذلك أن تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهوري فيه مساس بأحكام هذا القرار بأداة أدنى فيه مجاوزة لنهاية ربط الدرجة الأولى المعين عليها في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.

(فتوى ٣٥٢ في ١٩٧٣/٤/١٠)

❖ التزام الجهة الإدارية بالضوابط والأحكام التي وضعها القانون بشأن شغل الوظائف:

- تمتع الجهة الإدارية بسلطة تقديرية في شغل الوظائف الخالية بها – إما بالتعيين أو بترك هذه الوظائف خالية – متى قررت الجهة الإدارية شغل هذه الوظائف بالتعيين التزمت الضوابط والأحكام التي وضعها القانون في هذا الشأن – من بينها الالتزام بالأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان في حالة إجرائه.

(طعن رقم ٤٣٦٢ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩١/٤/٢٨)

❖ المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام:

- المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام – هي أن يكون التعيين بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام – توافر المقومات فيمن يعين في وظيفة كاتب بقسم الأوقاف الأهلية بقرار من وزير الأوقاف.

(طعن رقم ٩٨٣ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٥/١٩)

❖ طبيعة الرابطة القانونية هي التي تحدد مركز الموظف القانوني:

- تعيين العامل لمدة محدودة – طبيعة الرابطة القانونية التي تحدد مركزه القانوني (التأقيت) – اعتباره مفصولاً بانتهاء المدة المحددة سواء انتهت الأعمال المعين لها أو نفذت الاعتمادات المالية المقررة لها – تعيينه بعد ذلك تعييناً جديداً.

(طعن رقم ١٣١٤ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٧/١١/٥)

❖ علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها اللوائح والقوانين:

- إن قضاء هذه المحكمة جرى على أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ولا مجال في استفادة الموظف من المزايا الوظيفية للقياس أو الاجتهاد في التفسير أمام نصوص واضحة الدلالة.

(طعن رقم ٦٤٥ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٦/١٢)

❖ شروط التعيين في الوظائف العامة:

(١) التمتع بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر بالمثل بالنسبة إلى تولي الوظائف العامة:

- يتعين توافر الشروط والوقائع القانونية التي يتطلبها القانون في هذا الشأن مقتضى ذلك توافر الوقائع القانونية المتطلبة في والد المطعون ضده لثبوت الجنسية المصرية له ومن بعده ابنه – نتيجة ذلك توافر الشروط المطلوبة قانوناً لثبوت الجنسية المصرية للمطعون ضده – أساس ذلك: استمرار توطين الابن بمصر مكملاً لتوطن والده فيها وارتباط إقامته وعمله ومصدر رزقه بها المستفادة من إقامته المستمرة بالبلاد وغيرها من الوقائع والمظاهر.

(الطعن رقم ٢١١٨ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/١٢/١٥)

(٢) حسن السمعة:

- حسن السمعة وطيب الخصال هما من الصفات التي يجب توافرها في كل موظف عام في ضوء ما تفرضه قواعد الدين و الأخلاق و القانون ومن ثم فهي أوجب في كل من يمارس العمل العام و هو التزام لا يقتصر على ما يصدر من الشخص أثناء عمله الوظيفي بل يمتد ليشمل ما يصدر عنه خارج نطاق العمل فيلتزم بمستوي من السلوك يليق بكرامة العمل بالابتعاد عن مواطن الريب و الشبهات وسوء السمعة مرده ومرجعه ضعف في الخلق وانحراف في الطبع يدفعان الرجل إلي طريق الرذيلة ويجنبانه سبيل الفضيلة و النزاهة والشرف حتى تشبع عنه قالت السوء ، ويكفي لسوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات وتعلق بسمعته شوائب تلوكها الألسن دون أن تصل إلي إدانته في ذلك بأية أحكام جنائية .

وشرط حسن السمعة من الصفات المطلوبة في كل موظف عام وبدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة و الطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر علي المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب القيم في النشاط الإداري ولا يحتاج الأمر في التدليل علي سوء السمعة إلي وجود دليل قاطع علي توافرها وإنما يكفي في هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلقي ظلالا من الشك علي توافرها حتى يتسم الموظف العام بحسن السمعة و هو شرط لتولي الوظيفة العامة وشرط للاستمرار في شغلها .

(الطعن رقم ١٥٨٧/ ١٠ق جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

- ليست كل تحريات الشرطة صحيحة و ليس كل ما يشبع عن الناس يصادف الحقيقة والصدق في شأنهم فالواقعة الواحدة قد يختلف في تفسيرها وفي رؤاهم عنها أيما اختلاف ولو كانت تحريات الشرطة صحيحة لما قامت بالبلاد حاجة إلي خدمات القضاء والعدل .

(الطعن رقم ٢٣٣٨ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٨/٣/٢٦ مج س ٣٣ ج ٢ ص١٢٠٤)

- وحيث أن تقارير المباحث لا تعدو أن تكون من قبيل جمع الاستدلالات ولا تصلح بذاتها لأن تكون دليلا لإصدار القرار الإداري بل يجب أن تؤيد هذه التحريات قرائن وأدلة أخرى .

(الطعن رقم ٣٠٢٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٩٤/٢/٦)

- التحريات لا تعدو أن تكون رأيا لصاحبها تخضع لاحتمالات الصحة البطلان و الصدق و الكذب ومن ثم يتعين طرحها جانبا و عدم التعويل عليها سيما وأنها لم تتأكد بدليل آخر يعززها من الأوراق .

(الطعن رقم ٣٥٧٤ / ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/١/٥ س ٣٨ ص ٤٣٩)

- ومن حيث أن المادة ١٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ في شأن الشرطة تنص علي أنه " يشترط فيمن يقبل بكلية الشرطة وكلية الضباط المتخصصين : ١ – أن يكون مصري الجنسية ، ٢ – أن يكون محمود السيرة حسن السمعة ، ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم أو بعقوبة مقيدة لحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويبين من هذا النص – أن المشرع اشترط في طالب الالتحاق من بين شروط أخري شرطين أساسيتين لا يغني قيام أحدهما عن قيام الآخر – فقد لا يكون الطالب قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة – ومع ذلك لا يكون محمود السيرة حسن السمعة . وقد جاء هذا الشرط الأخير في نص عام دونما تحديد لأسباب فقدان هذه السمعة علي سبيل الحصر أو المثال بأمور علي قدر من الخطورة وإذا كان صدور حكم قضائي بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة هو علي وجه اليقين ما بتنافي مع حسن السمعة ، فإن هذه الأسباب لا تعد وحدها سببا لانتفاء قيام حسن السمعة ، إذ أطلق الشارع المجال هنا لأسباب أخري تخضع لتقدير الإدارة في نطاق مسئوليتها عن إعداد ضابط الشرطة الذي يتولى مهام الحفاظ علي الأمن ومطاردة الخارجين علي القانون ، وهو تقدير تجربة تحت رقابة القضاء الإداري ولا تثريب عليها طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها .

(الطعن رقم ١٩٩١ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٠)

- ولما كان الطبيب المعروضة حالته قد كلف بالعمل في وظيفة طبيب مقيم بالدرجة الثالثة التخصصية بأقسام المستشفيات الجامعية بأسيوط بتاريخ ١٩٨٣/٢/٢٥ ومن ثم فإنه يعتبر معينا في هذه الوظيفة اعتبارا من هذا التاريخ شأنه في هذا شأن غيره من الموظفين العموميين وعليه القيام بأعباء الوظيفة والتزاماها وله في مقابل ذلك التمتع بكافة الحقوق المقررة لها – ولا يجوز إنهاء خدمته إلا إذا توافر في شأنه أحد الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة قانونا و التي أوردها المشرع علي سبيل الحصر بالمادة " ٩٤ " من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم

٤٧لسنة ١٩٧٨- وطالما لم يقم دليل قاطع علي اعتناقه لهذا الفكر يفقده شرط حسن السمعة باعتباره من الشروط اللازمة للتعيين في الوظائف العامة والاستمرار فيها – أو إذا تبين أن استمرار تعاونه في الوظيفة العامة يمثل خطرا حقيقيا عليها وعلي العاملين بها .

(فتوى رقم ٢٨٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

- أنه من المبادئ الدستورية أن العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء علي قانون ولا عقاب إلا علي الأفعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم فإنه من المسلمات أن المسئولية شخصية فلا يحمل أحد وزر أحد ولا يدان شخص بجريرة سواه ، وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن السيرة الحميدة و السمعة الحسنة هي تلك المجموعة من الصفات و الخصال التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قالة السوء وما يمس الخلق – أي أنها تلتمس أصلا في الشخص نفسه فهي لصيقة به ومتعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصيته – ومن هذا المنطلق لا يؤاخذ المرء إلا بسلوكه أبيه أو ذويه طالما لا ينعكس شئ منه علي سلوكه- لأن مجرد قيام هذه الصلات لا يدل بذاته علي حسن السمعة أو سوءها – ومن ثم فإنه إذا كان قد سبق لوالد الطاعن نشاط في جماعة الإخوان المسلمين المنحلة مما أدي إلي محاكمته و الحكم عليه بالأشغال الشاقة المؤيدة – فإن مجرد علاقته لأبرد في هذه الدعوى لا تنصرف بطبيعتها لما ارتكبه الأب إلي الابن بما يقف بمثيرة في طريقه فتجعله غير أهل لتولي هذه الوظيفة ومن جهة أخري فإن ادرج اسم الطاعن في قوائم جماعة الإخوان المسلمين بمن فلوط قبل سنة ١٩٥٤ وقبل صدور القرار بحلها – وهو في ذلك الحين غلاما لم يبلغ سن النضج – هذه الواقعة لا تنال بدورها من سلوك الطاعن وحسن سمعته – طالما أن مجرد هذا الانتماء إلي هذه الجماعة لا يعد بذاته عملا غير مشروع يؤدي إلي حرمانه من تولي الوظائف العامة .

(الطعن رقم ٦٠٠ لسنة ١٦ ق جلسة ١٩٧٣/٤/٩)

- يجوز لجهة الإدارة اشتراط حسن السلوك وطيب السمعة في الموظف المرشح للتعيين في وظائف الأداة العليا إذ أنه لا يوجد ما يمنع جهة الإدارة عن هي تطلبت بالنسبة لهم نقاء السريرة وطهارة السلوك طوال حياتهم الوظيفية ولا يجدي الموظف في هذا الشأن ما ارتكبه من مخالفات مست سمعته ولوثت سيرته ولو أن هذه الجزاءات تم محوها و شطبها ألا أن الفرق يبقي واضحا بين الموظف الذي تحلي طوال حياته الوظيفية بالصفات الحميدة وزميله الذي وصم في سلوكياته في وقت من الأوقات .

(الطعن رقم ٢٦/١٣٠٨ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣٠)

- الحكم على طالب بكلية الشرطة وعلي عمه وأبناء عمومته في جناية مخدرات وسبق الحكم علي عمه بعقوبة الأشغال الشاقة في جناية مخدرات وظل تحت رقابة الشرطة لعدة سنوات مقيدا سجل الخطرين علي الأمن فئة " ج " فإن ذلك يشكل سببا لانتفاء المسلك الحميد وحسن السمعة .

(الطعن رقم ١٩٩١ / ٣٢ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٠)

- **إصدار شيك بدون رصيد – العبرة في إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة وفق ظروف وملابسات كل واقعة علي حدة وما إذا كان من شأن الواقعة أن تؤكد ضعفا في الخلق أو انحراف في الطبع من عدمه لدي مرتكبها .**

(الطعن رقم ٧٨٢ ، ٨٦٢ /٢٩ق جلسة ١٩٨٥/٥/١٢ ، ٥٠٨٦ /٤٢ جلسة ١٩٩٦/٩/٢٢)

- **يجب على الموظف أن يتحلى بحسن السلوك وطيب السمعة – هذا الشرط وإن لم يكن شرطا جوهريا من شروط الترقية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا ألا أنه لا يوجد ثمة ما يمنع جهة الإدارة أن هي تطلبت بالنسبة لهم نقاء السيرة وطهارة السلوك طوال حياتهم الوظيفية – لا يجدي الموظف في هذا الشان أن ما ارتكبه من مخالفات مست سمعته ولوثت سيرته قد مضي عليها وقت طويل أو أن الجزاءات الموقعة عليه بشأنها تم محوها وشطبها أساس ذلك : أن يبقي الفرق واضحا بين الموظف الذي تحلي طوال حياته الوظيفية الحميدة وزميله الذي وصم في سلوكيات في وقت من الأوقات .**

(الطعن رقم ٢٦/١٣٠٨ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣٠، الطعن رقم ٤٤٨٦ /٣٩ق جلسة ١٩٩٤/١١/٢٩)

- **لما كان ثمة شائعات تمس سلوك المدعية وسمعتها – وهى – أن صحت – تفقدها الكثير مما تحرص عليه كل فتاة – من وجوب التحلي بالسيرة الحميدة و السمعة الحسنة لا في الوسط الصيفي فحسب بل في حياتها العامة ، ومن ثم فإنه متي اتخذت الهيئة الطاعنة من فقدان المدعية لشرط حسن السمعة سببا لإنهاء خدمتها خلال فترة الاختبار – فكان عليها أن تتحرى حقيقة الأمر وتجري من التحريات ما يؤكد اقتناعها حول سلوك المدعية ، أما وقد خلت الأوراق من أية دلائل أو تحريات أو شبيهات قوية تقوم سندا كافيا لتأكيد الشائعات التي تناثرت حول تصرفات المدعية وسلوكها – فإن القرار المطعون فيه يكون فاقدا ركن السبب مما يبطله ولا وجه للتحدي بأنه قد أشير في التقريرين السريين اللذين وقعا عن المدعية أن "لها وعن التصرفات التي تؤخذ عليها " – إذ أنه لا يوجد في الأوراق ما يفيد صفة هذه التصرفات وطبيعتها ومدي انعكاسها علي عملها أو فقدها حسن السمعة و السيرة الحميدة .**

(الطعن رقم ٣١٦لسنة ١٢ ق جلسة ١٩٦٨/٣/٢٣)

- **وأما بالنسبة إلي الحكم الآخر الذي صدر ضد المطعون عليه في الجنحة رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٤٠ فإنه صدر بالغرامة في قضية مشاجرة – وبهذه المثابة لا يعتبر ماسا بالشرف أو النزاهة ولا يصلح سندا لاستبعاد المطعون عليه بمقولة أنه لم تتوافر فيه الشروط اللازمة للتعيين في وظيفة المأذون .**

(الطعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

- **أنه وأن كانت الأحكام الجنائية التي تصدر ضد أحد الأشخاص تكفي في غالب الأحيان للحكم علي سلوكه ويصح الاستناد إليها كقاعدة عامة في القول بتوافر شرط حسن السمعة وانتفائه – إلا أنها لا تصلح سندا لذلك بالنسبة إلي خصوصية الحالة المعروضة – نظرا لأنه مضت مدد طويلة علي صدور تلك الأحكام – فقد مضت علي أولها ما يزيد علي الأربعين عاما وعلي الثاني ستة وعشرون عاما ولم تحل دون**

تولي المطعون عليه إحدى الوظائف العامة ، فقد كان مدرسا عمل في مرفق التعليم مدة تزيد علي الثلاثين عاما حتى أحيل إلي المعاش ، كما قرر المطعون عليه ولم تنازعه الحكومة في ذلك ، ومن ثم فلا يصح الاستناد علي هذه الأحكام لاستخلاص عدم توافر حسن السمعة بالنسبة إلي المطعون عليه ، ويضاف إلي ذلك أن جهة الإدارة لم تستند في استخلاص هذا السبب إلي تحريات قدمت إليها من جهة مختصة تكتشف عن انتفاء ذلك الشرط بالنسبة إلي المطعون عليه وإنما بنت اقتناعها بذلك علي الأحكام المشار إليها وهي لا تصلح سندا للقول بانتفاء شرط حسن السمعة عن المدعي علي النحو السالف بيانه .

(الطعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

- **ليست من المعدل في شئ أن يحتج على إنسان بحكم صدر بناء علي أقوال خصمه ودون أن يمكن هو من إبداء أوجه دفاعه ، ذلك فضلا عن أن الحكم الصادر في الغيبة يتميز عن الحكم الحضور بأنه جائز الطعن فيه بالمعارضة أمام القاضي الذي أصدره ، ومعلوم أنه حكم قابل للطعن – حكم غير بات ويتوقف مصيره علي الفصل في المعارضة المقدمة بشأنه ، فالحكم الغيابي – و الحالة هذه – لا يصلح البتة للاستدلال علي سوء السمعة أو علي حسنها ، وفي وقائع هذا الطعن – فإن الحكم الغيابي المشار إليه قد سقط بمضي المدة عليه ، ولم يصدر من الطاعن وبعد ذلك ما يشينه أو يؤاخذ عليه .**

(الطعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

- **على فرض أن قرار تعيين الطاعن قد صدر معيبا لتخلف شرط حسن السمعة فيه وقت التعيين – وهو شرط من شروط الصحة – فإن أقصي ما يترتب علي فقدان قرار التعيين لهذا الشرط هو قابليته للسحب أو الإلغاء خلال الستين يوما التالية لتاريخ صدوره – بحيث يمتنع علي جهة الإدارة سحبه بعد فوات هذا الميعاد وصيرورته حصينا من الرجوع فيه .**

(الطعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

(٣) عدم سبق الحكم على المرشح للتعين:

- **شرط عدم الحكم علي الشخص الذي يعين في خدمة الحكومة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة هو شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة والاستمرار في شغلها ، وقد اعتبره المشرع من الشروط الجوهرية ، فأوجب توافره في المرشح للتعيين في خدمة الحكومة – كما أوجب إنهاء خدمة الموظف إذا ما حكم عليه أثناء الخدمة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف ، وعلي ذلك فإن المشرع لم يترك لجهة الإدارة أي حرية في الاختبار تجاه توافر هذا الشرط – بل جعل سلطتها مقيدة في شأنه ، ويترتب علي ذلك أن مخالفة هذا الشرط أو إغفاله من شأنه أن يعيب القرار الصادر بالمخالفة له بعيب جسيم ينحدر بالقرار إلي درجة الانعدام وبذلك يجب علي جهة الإدارة نزولا علي أحكام القانون أن تتدخل وتصحح الوضع متي استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تتقيد في ذلك بأن يصدر القرار الساحب في المواعيد المحددة لسحب القرارات الإدارية الباطلة .**

(الطعن رقم ٩٢٤ لسنة ١٢ ق جلسة ١٩٦٩/٤/١٩)

- فيما يتعلق بالشرط الثاني الذي تضمنتها لفقرة (د) من المادة الثالثة من لائحة المأذونين و الخاص بالا يكون قد صدرت ضد المرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف ، فإنه يبين من الإطلاع علي صورة الحكم الصادر ضد المطعون عليه في الجنحة رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٢٥ والمرفق بملف الطعن أن المحكمة الاستئنافية قضت بحبسه شهرا مع الشغل لارتكابه جريمة اختلاس عدة نسيج مملوكة له ولآخر وقيامه ببيعها – وأمرت بإيقاف تنفيذ العقوبة ، ولما كانت المادة ٥٩ من قانون العقوبات تنص علي أن الحكم الصادر بإيقاف العقوبة يعتبر كأن لم يكن إذا مضي علي المحكوم عليه خمس سنوات من تاريخ صيرورته نهائيا ولم يرتكب جناية أو جنحة حكم عليه من أجلها بعقوبة مقيدة للحرية ، فإنه بناء علي ذلك لا يجوز ترتيب أية آثار جنائية أو إدارية علي ذلك الحكم بعد مضي المدد المشار إليها لأن القانون نفسه قد أعدم كل اثر للحكم وقضي باعتباره كأن لم يكن وبالتالي فلا يعتبر هذا الحكم مانعا من التوظف .

(الطعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

❖ الفتـــاوى :

- سبق صدور حكم تأديبي علي العامل المعاد تعيينه وتقديمه إقرار منه والذي ينفي فيه سابقة صدور حكم أو قرار تأديبي بفصله ، لعدم إمكانية نسبة مثل هذا الغش إليه مادام لم تظهر من الأوراق ما يؤكد علمه بصدور حكم المحكمة التأديبية بفصله – الحاصل أن الغش بوصفه حجب واقعة كان يلزم ذكرها مع عدم قدرة الجهة الإدارية علي تبين حدوثها ألا من خلال العامل هذا الغش لا يمكن نسبته في هذه الحالة المعروضة إذا كان الوصف يفترض معرفة العامل بالواقعة وتعمد حجبها عن جهة الإدارة و الثابت في حكم المحكمة التأديبية الصادر بالفصل أنه ورد بأسبابه أن المتهم لم يمثل أمام النيابة الإدارية ولا أمام المحكمة الأمر الذي لا يمكن معه القطع بأنه كان يعلم بسابقة فصله ولا يرد معه التيقن بأنه قصد حجب هذه الواقعة عن جهة الإدارة ومن ثم لا تتحقق نسبة الغش إليه وعلي هذا فإن قرار تعيين السيد المعروضة حالته وأن صدر معيبا لمخالفته القانون ألا أنها مخالفة لا تنحدر به إلي حد جسامة الانعدام ومن ثم فإنه يغدو حصينا حيث أنه لم يجر سحبه أو الطعن عليه في المواعيد المقررة قانونا .

(فتوى رقم ٨٠٢ بتاريخ ١٩٩٨/٦/٢٤ ملف رقم ٥٠٣/٦/٨٦)

- أن العزل من الوظيفة بحكم تأديبي أو بسبب تأديبي يصم الموظف بسوء السير أي يجعله غير محمود السيرة ذلك أن حسن السيرة إنما يتعلق بمجموعة القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام كالاستقامة وحسن الخلق و الطاعة إذ أن المسلك الشخصي للموظف غالبا ما ينعكس علي المجال الوظيفي وفي كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومرءوسيه و الفصل التأديبي لا يجعل الموظف غير محمود السيرة ألا إذا كان سبب الفصل (الجريمة التأديبية) مما يمس النواحي الأخلاقية المشار إليها .

(فتوى رقم ٥٩١ جلسة ١٩٦٣/٦/٨صادرة عن الجمعية العمومية)

- أن المشرع استن بين الشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الوظائف شرطا سلبيا يمتنع معه إجراء التعيين إذا كان قد سبق فصل العامل من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي لم تمض علي صدوره أربع سنوات وتوافر هذا الشرط من شأنه حظر تعيين العامل .

(فتوى رقم ٢٢٠/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٢/٢ صادرة عن الجمعية العمومية)

(٤) عدم سبق الفصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي ما لم يمضي على صدوره أربع سنوات:

- المادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قيام التعارض بين بقاء العامل المحكوم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف وظيفته مع مقتضيات تلك الوظيفة أو طبيعة العمل هو في حقيقة الأمر – إذا كان الحكم الصادر ضد العامل لأول مرة ما يشكل ركن السبب في القرار الصادر بإنهاء الخدمة ، ألا أن المشرع في البند ٧ من المادة ٩٤ لم يستلزم فقط لصحة القرار مجرد إيراد سببه في محضر لجنة شئون العاملين المختصة بل يستلزم ذكر المبررات و الأسانيد التي خلصت منها تلك اللجنة من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة إلي قيام التعارض بين بقاء العامل في وظيفته ومقتضيات تلك الوظيفة وطبيعة العمل المسند إلي العامل وبمعني أخر ذكر العناصر التي من شانها أن تؤدي إلي قيام ركن السبب في القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل .

(الطعن رقم ٣١٦٩ لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٠٠١/٥/١٢)

- تقاضي رجل شرطة (جندي متطوع) مبالغ مالية من الصيادين نظير عدم تحرير محاضر مخالفات بفقده الثقة و الاعتبار .

(الطعن رقم ١٠٧٣ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٦٢/٥/١٩)

- الفتـــاوى :
- وتخلص وقائع الموضوع ، حسبما يبين من الأوراق ، في أن السيد / ....انقطع عن العمل اعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ أبان عمله بوظيفة مدرس المرحلة الأولي ،فأحالته جهة عمله إلي المحاكمة التأديبية ، حيث قضت المحكمة التأديبية بالمنصورة بعدم جواز إقامة الدعوى ضده علي سند من أن خدمته انتهت بحكم القانون اعتبارا من تاريخ انقطاعه ، بيد أن النيابة الإدارية طعنت علي هذا الحكم ، وبتاريخ ١٩٨٤/١٢/١٦ صدر القرار رقم ٩٨٢ لسنة ١٩٨٤ بإعادة تعيينه – بناء علي طلبه – وآخرين اعتبارا من ١٩٨٤/١٢/١١ بعد أن استقطعت مدة انقطاعه عن مدة خدمته ، ثم صدر القرار رقم ٧١٨ لسنة ١٩٨٥ في ١٩٨٥/٩/١٧ بتعيينه بمؤهله العالي الحاصل عليه بوظيفة مدرس إعدادي (ندبا للتعليم التجاري) بالدرجة الثالثة بالمجموعة النوعية لوظائف التعليم بناء علي ترشيح القوي العاملة . وإذ قضت المحكمة التأديبية بالمنصورة بجلسة ١٩٨٨/٥/٢٢ في الدعوى سالفة البيان بعد أن أعيدت للفصل فيها مجددا بحكم المحكمة الإدارية العليا بمجازاته بالفصل من الخدمة ثار التساؤل حول مدي سلامة قرار تعيينه بالتعليم الإعدادي وقد استعرضت الجمعية العمومية نص المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨و التي تنص علي أنه " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف : (١) .... (٤) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو

بحكم تأديبي نهائي ما لم تمض علي صدوره أربع سنوات علي الأقل " ، واستظهرت الجمعية من النص المتقدم أن المشرع استن من بين الشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الوظائف شرطا سلبيا يمتنع معه إجراء التعيين إذا كان قد سبق الفصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي لم تمض علي صدوره أربع سنوات ، ومن ثم فإن توافر هذا السبب أيا كان مبعثه من شأنه حظر تعيين العامل وامتناعه ، وغني عن البيان في ذلك أن هذا المانع ما ينبغي قيامه عند إجراء التعيين لكي ما يحدث أثره ويعمل بمقتضاه .
وخلصت الجمعية مما تقدم أن السيد / .... لم يكن حال تعيينه بوظيفة مدرس بالتعليم الابتدائي بناء علي ترشيح القوي العاملة قد صدر في شأنه بعد حكم المحكمة التأديبية بفصله من الخدمة ، ومن ثم فإن صدور هذا الحكم في تاريخ لا حق علي تاريخ التعيين لا ينال من سلامة قرار التعيين رقم ٧١٨ لسنة ١٩٨٥ الصادر في ١٩٨٥/٩/١٧ خاصة وأن حكم الفصل بما له من حجية إنما ينصرف إلي ما فرط منه من انقطاع عن العمل أبان خدمته السابقة وهي خدمته منبتة الصلة تماما بخدمته الحالية .

(فتوى رقم ٢٢٠/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/٢)

(٥) الإلمام بالقراءة والكتابة:

- **إن المعوق له ظروفه الخاصة وأسباب العجز التي تلازمه ما يفرض إعفاءه من قيد الإلمام بالقراءة و الكتابة إذ أن إلمام المعوق أمر قد يصعب توافره سيما وأن هذا العجز قد يكون مرجعه قصور أحد الحواس المؤثرة في تعلم القراءة و الكتابة و الإلمام بهما بما ينبثق عن هذا الإعفاء تبعا من قيد تقديم شهادة محو الأمية ضمن مسوغات تعيينه في الوظائف المخصصة للمعوقين في الجهات الخاضعة لأحكام قانون نظام المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧.**

(فتوى الجمعية ملف رقم ٨٥٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/١/٣١)

(٦) استيفاء اشتراطات العمل:

- **المواد ٨ و ١٢ و ٣٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية التي يجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل – بطاقات وصف الوظائف حين تحدد التأهيل العلمي للوظيفة لا يخرج هذا التحديد عادة تطلب المؤهل العالي عن أحد البدائل الآتية " مؤهل عال – مؤهل عال مناسب – مؤهل عال متخصص تتفاوت السلطة التقديرية للإدارة عند مفاضلتها بين المرشحين لشغل وظيفة معينة وفقا لأي من هذه البدائل – تتسع سلطة الإدارة عند تطلب مؤهل فقط وتضيق هذه السلطة عند تطلب مؤهل متخصص وتتمتع الإدارة عن تطلب مؤهل عال مناسب بسلطة الموازنة و التقدير بين المؤهلات التي يمكن اعتبارها مناسبة للوظيفة – نتيجة ذلك : خضوع الإدارة وهي بصدد ممارستها سلطاتها المشار إليها لرقابة القضاء الإداري.**

(الطعن رقم ٣٧/٩٧٣ ق جلسة ١٩٩٢/١٢/٥)

- **القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ – بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدد البينية الواجب**

قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل إذ تضمنت بطاقة الوصف مدة خبرة كلية معينة يتعين أن تكون هذه المدة قضيت بعد الحصول علي المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة .

(الطعن رقم ٩٧٩ /٣٣ ق جلسة ١٩٨٨/٦/٥)

(٧) اللياقــة الصحيــة:

- إن البحث في مدى توافر هذا الشرط – يأتي بعد توافر سائر اشتراطات شغل الوظيفة وقبل تسلم العمل، وهو شرط من الشروط الجوهرية للتعيين والاستمرار في خدمة الحكومة، ويقتضيه بداهة ضمان التثبت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار، وقد رددت هذا الأصل المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث نصت علـى أن يشترط فيمن يعين فـي إحدى الوظـائف أن تثبت لياقتـه الصحية للوظيفـة بمعرفة المجلس الطبي المختص، وذلك فيما عدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية – ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

(الطعنان رقما ١٠٣٠ لسنة ٣٨ق و ١٠٣٦ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٢/٢٧)

- أن قصارى ما يمكن أن يترتب على تخلف شرط اللياقة الطبية قبل التعيين هو فقدان قرار تعيين المدعى لشرط من شروط صحته وصدوره من ثم مخالفاً للقانون مما يجعله قابلاً للإلغاء أو السحب بسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته ستون يوماً مـن تـاريخ صدوره – فـإذا انقضـى هـذا الميعاد دون أن تسحبه الإدارة فإنـه يصبح حصيناً من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره.

(الطعن رقم ١٢٩٨ لسنة ٧ق "إدارية عليا" ١٩٦٦/١/٢)

- إن ثبوت لياقة الموظف الطبية للخدمة، وهو شرط من الشروط الجوهرية اللازمة الصلاحية للتعيين في الوظيفة العامة، والاستمرار فيها، وقد رددت هذا الأصل بالنسبة إلـى عمـال اليوميـة الـدائمين – ومـن قبـل صـدور كـادر العمـال – التعليمـات الماليـة الصادرة في سنة ١٩٢٢ ، والمتضمنة للأحكام التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٨ من مايو سنة ١٩٢٢ إذ نصت الفقرة ٢٩ من هذه التعليمات على "ألا يعاد إلى الخدمة أحد عمال اليومية المفصولين لعدم اللياقة الطبية، ما لم يقرر لياقة القومسيون الطبي العام أو أي سلطة ينتدبها القومسيون لهذا الغرض" ولا شبهة في أن اللياقة الطبية التي تشترط لبقاء العامل في وظيفته الدائمة، طبقاً للتعليمات المالية، هي من الأمور التي يتعين اعتبارها مكملة بطبيعتها لأحكام كادر عمال اليومية، مادام لم يرد في هذه الأحكام ما يتعارض معها.

(طعن رقم ١٣٩٤ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١٠/٢٢)

- إن الإعفاء من شرط اللياقة الطبية – وهو استثناء من وجوب توفر هذه اللياقة للصلاحية للتعيين في الوظيفة والبقاء فيها – لا يكون إلا بنص في القانون، أو بقرار صريح ممن خوله القانون رخصة هذا الإعفاء.

(طعن رقم ١٣٩٤ لسنة ٨ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١٠/٢٢)

- طول العهد على تعيين العامل دون استيفاء شرط اللياقة الطبية بالنسبة إليه، لا يعتبر إعفاء ضمناً له من هذا الشرط، ينبني عليه سقوط حق الإدارة في التمسك به قبله ولا ينطوي على هذا المعنى لتعلق الأمر بصلاحية يتجدد تطلبها لمصلحة الوظيفة على المكلف بعملها هي شرط جوهري لازم لقيام العلاقة الوظيفية نشوءاً وبقاءاً وبهذه المثابة فإن الإعفاء منها أو النزول عنها، لا يفترض، ومتى انتفى هذا الافتراض سقطت بالتالي حجة تحصن قرار التعيين، غير المقترن بثبوت اللياقة الطبية، بل أن فقدان هذه اللياقة، لسبب ما بعد سابقة ثبوتها، هو في ذاته سبب لإنهاء خدمة العامل، وهو من باب أولى موجب لهذا الإنهاء في حالة عدم ثبوتها أصلاً.

(طعن رقم ١٣٩٤ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١٠/٢٢)

- شرط اللياقة الطبية للخدمة – هو شرط جوهري للتعيين في الوظيفة والاستمرار في الخدمة – ترديد تعليمات المالية الصادرة في عام ١٩٢٢ المتضمنة الأحكام التي وافق عليها قرار مجلس الوزراء في ١٩٢٢/٥/٨ هذا الأصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين من قبل صدور كادر العمال.

(طعن رقم ١٣٦٢ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

- القانون رقم ٦٦٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن موظفي ومستخدمي المرافق العامة التي تنتقل إدارتها إلى الدولة – إجازته تعيين بعض موظفي المرافق استثناء من قواعد التعيين الواردة في المواد ٦ و ١٣ و ١٥ من قانون موظفي الدولة – قرار لوزير المختص بإعفاء الموظف من شروط اللياقة الطبية – مقيد بقيدين – الأول: أخذ رأي القومسيون الطبي العام، والثاني: موافقة ديوان الموظفين، التدرج التشريعي لهذين القيدين.

(الطعن رقم ٨٠٨ لسنة ٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

❖ الفتــاوى:

- عدم استيفاء الموظف مسوغات تعيينه خلال التسعة أشهر المنصوص عليها في أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ – تراخى جهة الإدارة في إصدار قرار الإعفاء من شرط اللياقة الطبية خلال هذه المدة – لا يترتب عليه فصل الموظف من الخدمة.

(فتوى ١١١٠ في ١٩٦٣/١٠/١٣)

- قيام شهادة التأهيل المهني المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين وتخديمهم مقام اللياقة الطبية بالنسبة إلى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط – صلاحية هذه الشهادة حتى ولو تم الكشف الطبي الموقع على المرشح ولم تثبت لياقته.

(فتوى ٤٠٣ في ١٩٦٢/٦/١٦)

- شهادة اللياقة الطبية لمرشح لوظيفة ما – صلاحيتها – عدم الاعتداد بها بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ الكشف الطبي طبقاً للمادة ٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية دون صدور قرار بالتعيين خلال هذه الفترة – صلاحيتها في حالة ما إذا صدر خلال تلك الأشهر الثلاثة قرار إداري مخالف للقانون بتخطي المرشح في التعيين وألغي هذا القرار أو سحب في الميعاد القانوني فلا محل لإعادة فحص المرشح طبياً في هذه الحالة.

(فتوى ١٠٠ في ١٩٦١/٢/٢)

(٨) **الســـــن :**

- **أن تشريعات العاملين المدنيين بالدولة وقوانين المعاشات المدنية قد حرصت على النص بأنه يعتمد في تقدير سن العامل على شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها ومستخرجة من سجلات المواليد كما يستفاد من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ أن يقوم القومسيون الطبي بتقدير سن الموظف عند عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي منها والمقصود بالمستخرج الرسمي هو الوثيقة التي تقوم مقام شهادة الميلاد وهذا يقتضي أن يكون المستخرج الرسمي مستقى من البيانات المقيدة في دفتر المواليد حين الولادة بواسطة الموظف المختص بتلقي هذه البيانات أما إذا كان المستخرج الرسمي مستقى من البيانات المدونة في دفتر المواليد بناء على حكم جنائي بإدانة من أهمل في التبليغ عن الولادة في حينها أو بناء على أمر من النيابة العامة في ظل العمل بالقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٤٦ الخاص بالمواليد والوفيات أو بناء على قرار اللجنة المختصة المشكلة وفق المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ في شأن الأحوال المدنية، فإنه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لأن تعيين السن في هذه الحالة يتم عن طريق التحريات ولذلك يجيء تقريباً وليس حقيقاً الأمر الذي يجعل حجية هذا المستخرج قاصرة ولا ترقى إلى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر المواليد من واقع البيانات المقيدة حين الولادة ومن ثم فإنه لا يعتد في تحديد تاريخ الميلاد المدعى في صدد علاقته بالوظيفة العامة بالشهادة التي قدمها والذي حدد في تاريخ ميلاده بيوم ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ بناء على قرار اللجنة المنصوص عليها في المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه. ومن حيث أنه ولئن كانت شهادة ميلاد المدعى غير موجودة إلا أن أوراق ملف خدمته قد اتفقت جميعها على أنه من مواليد ٩ من يوليو سنة ١٩١١ ومن تلك الأوراق الاستمارة رقم ١٣٤ مكرر ع. ح والتي دون بها أنه من مواليد ٩ من يوليو سنة ١٩١١ بميت غمر تحت رقم (٣٩٠) طبقاً لشهادة الميلاد والاستمارة رقم ٣ تأمين المؤرخة أول مارس سنة ١٩٥٣ والمحرر بخط المدعي وموقعة منه والإقرار المؤرخ ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٩ الخاص ببيانات البطاقة العائلية وفيه أثبت المدعي أنه من مواليد ٩ من يوليو سنة ١٩١١، يضاف إلى ذلك أن تقارير المدعي السرية عن الأعوام من ١٩٥٣ حتى ١٩٦٤دون بها أنه من مواليد ٩ يوليو سنة ١٩١١ وقد وقع المدعي على التقرير السري عن عام ١٩٥٣ - والذي قدرت فيه كفايته بدرجة ضعيف – بما يفيد استلامه صورة التقرير المشار إليه مدون به أنه من مواليد ٩ من يوليو سنة ١٩١١ وجدير بالذكر أن المحكمة لا تلتفت بعد ذلك إلى الكشط أو المحو الذي أصاب تاريخ الميلاد في الأوراق المشار إليها لمحاولة تعديله من ٩ من يوليو سنة ١٩١١ إلى ٢١٦ مارس سنة ١٩١٧. ومن حيث أنه متى كان ذلك ما تقدم وكان الواضح من الأوراق أن للمدعي تاريخ ميلاد معلوماً وثابتاً في ملف خدمته منذ التحاقه بالخدمة هو ٩ من يوليو سنة ١٩١١ فيكون هذا التاريخ وحده – والذي تأيد بالمستخرج الرسمي الذي قدمته الجهة الإدارية – هو المعول عليه في تحديد علاقته بالوظيفة العامة وتحديد تاريخ انتهاء خدمته، ولا يفيد المدعي بعد لك**

سلسلة الإجراءات التي اتخذها من إعادة قيده بسجل المواليد باعتباره من ساقطي القيد واستخراجه شهادة ميلاد – قبيل انتهاء خدمته – بأنه من مواليد ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧، ثم قيامه باستخراج بطاقة عائلية كتب بها تاريخ ميلاده على أساس الشهادة المذكورة، إذ الواضح تماماً أن المدعي إنما اتخذ هذه الإجراءات بغية إطالة مدة خدمته، كذلك لا ينال مما تقدم حجاج المدعي أن المستخرج الذي تلقته الجهة الإدارية من إدارة المحفوظات العمومية – والذي يفيد أنه من مواليد ٩ من يوليو سنة ١٩١١ ومقيد تحت رقم ٣٩٠ ميت غمر – إنما هو اسمه مستدلاً على ذلك اختلاف اسم الأم وأن من ورد اسمه بالمستخرج المشار إليه قد توفى. ذلك لأن المستفاد من كتاب أمين سجل مدني حلوان المؤرخ ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ السالف الإشارة إليه، أن اسم والدة المدعي هو هانم محمد وهذا الاسم يطابق الاسم الذي ورد بالشهادة المستخرجة من سجلات المحفوظات العمومية، ثم عدل هذا الإسم إلى نفيسة محمد رماح دون سند من الوقائع وعلى غير أساس، يضاف إلى ذلك أن سند المدعي في أن أم والدته نفيسة محمد رماح هو شهادة ميلاده بوصفه من ساقطي القيد والتي تدون فيها البيانات ومن واقع إعلانه للمختصين وقت إجراء القيد، أما عن شهادة الوفاة التي قدمها المدعي فقد بان من تقريره وحدة المباحث بميت غمر المؤرخ ٣ من أكتوبر سنة ١٩٧٤ أنها مصطنعة وصدرت بناء على تبليغ وهمي بواقعة الوفاة ومع النظر السابق، وأياً كان الرأي في حجاج المدعي، فإن ملف خدمته منذ تعيينه قد استقر تماماً – على النحو السالف إيضاحه – على أنه من مواليد ٩ من يوليو سنة ١٩١١ بما لا يسوغ معه إصدار هذا الاستقرار لمجرد حجج بان فسادها وكشفت الأوراق والتحريات عن عدم صحتها، وابتناء على كل ما تقدم يكون القرار المطعون فيه – وقد اعتد في حساب تاريخ إحالة المدعي إلى المعاش إنما هو ثابت ومستقر بملف خدمته قد جاء سليماً ومتفقاً والقانون ويكون المدعى على غير حق في دعواه ويتعين لذلك الحكم برفض الدعوى وإلزام المدعي المصروفات.

(الطعن رقم ٨٠٤ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٤/٢٢)

- إثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقاً لشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد – في حالة عدم القيد بسجلات المواليد يكون تقدير السن بشهادة من المجلس الطبي المختص – قيد الطاعنة بسجلات المواليد وتقديمها شهادة الميلاد عند التعيين لأول مرة – فقد شهادة الميلاد من ملف الخدمة – وجوب الرجوع إلى ملف الخدمة لاستظهار وجه الحق في تحديد تاريخ الميلاد وفقاً لما هو ثابت به من أوراق ومستندات.

(الطعن رقم ٢٦١٢ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٥/٤)

- ومن حيث أنه فيما يخص الموضوع فإن الحكم المطعون فيه أصاب الحق فيما انتهى إليه من الاعتداد في حساب سن المدعى بتقدير الإدارة الطبية العسكرية لذلك في ١١ من مارس سنة ١٩٤٧ إذ أن القاعدة في ذلك أن تحدد سن الموظف عند التحاقه بالخدمة وفقاً لما هو وارد بشهادة ميلاده أو مستخرج من سجل المواليد وعند عدم وجودها تقدر السن بواسطة الهيئة الطبية المختصة، أو طبيبين مستخدمين في الحكومة يندبان لهذا الغرض وهذه القاعدة وردت في لوائح التوظف والمعاشات من

سنة ١٩٠٩ وما بعدها بغير استثناء ومتى قدرت السن من قبل الجهة الطبية المختصة فإن هذا التقدير يكون نهائياً ويعامل الموظف على أساسه في كل ما يتصل بهذه المسألة من الشئون الوظيفية أو ينبني عليه إذا يكون لهذا التقدير حجية معتبرة ترتبط به جهة الإدارة كما يرتبط به الموظف ولا يصح العدول عنه إلى تقدير آخر ويجب الأخذ به أبداً حتى لو ثبت خطؤه يتعين كما لو عثر على شهادة ميلاد مخالفة له: والمعول عليه في الأمر كله بما يجري عند تعيين الموظف في الخدمة أول مرة أي عند افتتاح الرابطة الوظيفية ابتداء وعلى أساسه يستقر الأمر في شأن سن الموظف على أساس ثابت يعامل وفقاً له منذ دخوله في الخدمة ومدة بقائه فيها وفي مسائل المعاشات بعدها ومن ثم فلا وجه لإعادة هذا التقدير من جديد إذا تغير وضعه الوظيفي إذ هو – على مقتضى ما تقدم لا يتم عند كل تعيين بحيث يجرى عند تولي الموظف وظيفة جديدة تغاير في ماهيتها وشروط التعيين فيها ونظامها عن الوظيفة السابقة أو عند إعادته إلى الخدمة بعد تركه لها ونحو ذلك بل أنه لا يجرى إلا مرة واحدة عند دخول الخدمة أول مرة ويحكم حالة الموظف في خصوص علاقته بالإدارة، بمعناها العام طول مدة بقائها، أياً كانت الوظائف التي يتولاها، والتظلم الذي يخضع بها والجهات التي يعمل بها ويحكم كذلك عند عودته إلى الوظيفة إذ ما تركها ثم عادلها، فيؤخذ في كل حال به لما له من حجية قانونية كحجية شهادة الميلاد في خصوص السن إذ هو بدل لها واختلاف الوظائف وشروط التعيين فيها – لا مدخل له في الأمر إذ "السن" تقدر مرة واحدة ولا يختلف الأمر من بعدها ومن ثم فكل تقدير سواه يجرى بعدئذ يكون باطلاً ولا يعول عليه.

(طعن رقم ٩٣ لسنة ٢٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٣/٣٠)

- الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن العامل هي شهادة الميلاد أو متخرج رسمي مستقى من البيانات المقيدة في دفتر المواليد حين الولادة – لا اعتداد بالمستخرج المستقى من البيانات المدونة بناء على حكم أو قرار لجنة ساقطي القيد من كان مخالفا لما هو ثابت بملف الخدمة.

(طعن رقم ٨٠٤ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/١٢/٢٨)

- القانون رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٦٠ في شأن الأحوال المدنية – وجوب التبليغ عن المواليد وقيدها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد – عدم جواز قيد شخص في السجلات المذكورة إذا كان قد سبق قيده بها – الاعتداد بتاريخ القيد الأول في حساب سن الموظف.

(طعن رقم ١٩١ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١٢/١١)

- تقدير سن الموظف بواسطة القومسيون الطبي، ثم اتضاح ثبوت تاريخ ميلاد معلوم بملف الخدمة، وموجود في تاريخ سابق على التقدير – سقوط حجية هذا التقدير.

(طعني رقمي ١، ٩١٨ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

- نص المادة ٨ من القانونين رقمي ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٣٩ الخاصين بالمعاشات الملكية على اعتماد شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفاتر المواليد في تقدير سن الموظف – قيام شهادة التطعيم مقامها إذا حوت كافة البيانات المحررة بهذه الدفاتر.

(طعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/٢/١٨)

❖ **الفتـــاوى:**

- **المسلم به وفقا لما استقر عليه أحكام القضاء الإداري-أن التعين في الوظائف العامة هو من الملائمات التي تستقبل جهة ومحققا لما تغياه من كفالة حسن سير العمل في المرفق الذي تقوم عليه ولا معقب عليها في هذا الصدد طالما أن قرارها قد بريء من عيب إساءة استعمال السلطة ونأى عن دائرة الانحراف، وذلك ما لم يقيدها القانون بنص خاص. وبناء عليه، فإنه يكون للجهة الإدارية و هي تباشر سلطتها في التعيين أن تضع من اشتراطات وتسنن من القواعد التنظيمية ما تراه لازماً لشغل الوظائف الشاغرة بها مادامت تتوخى بذلك المصلحة العامة وكانت هذه الاشتراطات وتلك القواعد التنظيمية لا تتعارض مع القانون أو النظام العام، ومن حيث أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – المشار إليه – قد حول الوحدات المخاطبة بأحكامه وضع الاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغل الوظائف الواردة بجداولها وبما يتفق وطبيعة إعمال تلك الوظائف، وكان المسلم به أن أعمال وظائف المجموعة الحرفية تتميز بطبيعة خاصة وتتطلب فيمن يشغلها درجة معينة من التيقظ والتبصر حرصاً على سلامته. كما تتطلب أيضاً قدرة بدنية معينة على الاضطلاع بها، وأن الجهة الإدارية، في الحالة المعروضة، قد قدرت أن من يتوافر فيه هذه المواصفات والمقومات ينبغي ألا يزيد سنه عن التعيين على ٤٠ سنة وألا يقل عن ٢٠ سنة، وأن هذه السن بحديها الأدنى والأقصى تتفق وطبيعة أعمال تلك الوظائف على النحو السالف بيانه – كما تقع في نطاق الحدود المقررة قانونا – إذ حدد القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر التعيين بسن السادسة عشرة وإنهاء الخدمة بسن الستين. وأنه ليس في ذلك الشرط الذي تطلبه الجهة المذكورة بما يجافي أحكام ذلك القانون أو يخالف القواعد المتعلقة بالنظام العام. ومن ثم فإنه يعتبر شرطاً مشروعاً بما لا وجه للنعي عليه بالبطلان ولا تثريب بالتالي على جهة الإدارة في تقديرها لذلك الشرط طالما أنها قد قصدت به وجه المصلحة العامة وأنه قد جاء في صورة عامة مجردة حيث ينطبق على الكافة ولم يصدر بصدد حالة فردية بعينها. ولا يغير من هذا القول بأن هذا الشرط ينطوي على إهدار لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظائف العامة، ذلك أن الإخلال بمبدأ المساواة لا يقع إلا في حالة التمييز بين المواطنين المتحدين في الظروف والمراكز القانونية بسبب النوع أو الجنس أو اللون أو العقيدة، وهو ما لم يتحقق في الحالة المعروضة، والأمر كذلك بالنسبة لتكافؤ الفرص إذ أنه لا حظر على التقدم لشغل الوظائف العامة لكل من تتوافر فيه الشروط المتطلبة لشغلها، فالجميع متساوون في شغل تلك الوظائف وفقاً للشروط المقررة.**

(فتوى رقم ٤٠٠٣/٦/٨ جلسة ١٩٩٠/١/١٧)

- **تعيين سن الموظف في مسائل التوظف والمعاشات يتعلق بالنظام العام – أساس ذلك من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتشريعات السابقة عليه – تقدير سن الموظف طبقاً لنصوص هذه التشريعات يكون إما بشهادة الميلاد (أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد) وإما بقرار من القومسيون الطبي إذا لم يقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية – قرار القومسيون الطبي بالتقدير نهائي**

حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك – لا يسوغ إهدار التقدير بقرار القومسيون الطبي بمقولة أنه لا يمكن نسبة المولود إلى والديه في التاريخ الذي حدده القومسيون لميلاد الطفل نظراً لزواج الوالدين في تاريخ لاحق وثبوت ذلك بوثيقة الزواج – أساس ذلك – التقدير بطبيعته يجيء تقريباً ويحتمل الخطأ والصواب ومع ذلك نص المشرع على عدم جواز الرجوع فيه سداً لذرائع التحايل – لا علاقة لهذا الموضوع من قريب أو بعيد بالنسب وإثباته – لا ينال من هذا التقدير أيضاً تقدير السن الذي تم بمناسبة اتخاذ الإجراءات القانونية ضد من أهمل قيد المولود في سجلات المواليد – المعول عليه في صدد علاقة الموظف بالجهة التي يعمل بها هو القرار الصادر من القومسيون الطبي بناء على إحالته إليه من هذه الجهة لتحديد سنه – تحديد السن في غير هذا المجال لا أثر له في هذا الصدد.

(ملف رقم ٢٥/٥/٨٦ جلسة ١٩٧٠/١٢/٢٣)

- تتميز أعمال وظائف المجموعة الحرفية بطبيعة خاصة وتتطلب فيمن يشغلها درجة معينة من التيقن والتبصر حفاظاً على سلامته كما تتطلب أيضاً قدرة بدنية معينة على الاستطلاع بها – مشروعة شرط السن الذي تتطلبه وزارة القوى العاملة لشغل وظائف المجموعة الحرفية بها – يعتبر شرطاً مشروعاً بما لا وجه للنعي عليه بالبطلان ولا تثريب بالتالي على جهة الإدارة في تقديرها لذلك الشرط طالما أنها قد قضيت به وجه المصلحة العامة وأنه قد جاء في صورة عامة محررة ولم يصدر بصدد حالة فردية بعينها وجاء في نطاق الحدود التي نص عليها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للتعيين وإنهاء الخدمة.

(ملف رقم ٤٠٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١/١٧)

(٩) اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة:

- المادة الأولى من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٧٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة – العاملون في المساجد الأهلية التي سلمت لوزارة الأوقاف يعينون في الفئات التي تتفق ومؤهلاتهم العلمية أو صلاحيتهم بالشروط المنصوص عليها في نظام العاملين المدنيين بالدولة – إعفاؤهم من شرطي الامتحان واللياقة الطبية التعيين لا يتم تلقائياً وبقوة القانون وإنما يلزم صدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين – أمر تترخص فيه جهة الإدارة بسلطتها التقديرية ولا يستمد العامل حقه فيه من القانون مباشرة بمجرد ضم المسجد لوزارة الأوقاف أثر ذلك: الدعوى التي يقيمها العامل في حالة رفض جهة الإدارة تعيينه هي طعن في القرار السلبي بالامتناع عن التعيين.

(الطعن رقم ٢٩/١٢٤٥ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/٢٤)

❖ مدى تعلق أداء الخدمة العسكرية كشرط للتعيين:

- المادة (١٤) من القانون رقم ١٢٧ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية – قرر المشرع للمجند ولمن أتم خدمته الإلزامية في التعيين على زملائه المشتركين معه في ذات مرتبة النجاح – مؤدى ذلك – حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية إذ اتحدت أو تداخلت مع هذه التكليف بالنسبة للمهندسين المكلفين.

(الطعن رقم ٢٧/٨٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١١/٩)

❖ الشروط التي يمكن أن تضعها جهة الإدارة:

- يجوز لجهة الإدارة وضع ضوابط أخرى للتعيين شريطة أن تتسم بالعمومية وألا تخالف أحكام القانون إذ تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية في شغل الوظائف الخالية بها متى قررت جهة الإدارة شغل هذه الوظائف بالتعيين التزمت بالضوابط التي وضعها القانون ومن بينها الالتزام بالأقدمية الواردة في الترتيب النهائي للامتحان.

(الطعن رقم ٤٣٦٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" ١٩٩١/٤/٢٨)

- لجهة الإدارة و هي تباشر سلطتها في التعيين أن تضع من الاشتراطات وتسنن من القواعد التنظيمية العامة ما تراه لازماً لشغل الوظائف الشاغرة بها مادامت تتوخى المصلحة العامة وكانت هذه الاشتراطات وتلك القواعد التنظيمية لا تتعارض مع القانون أو النظام العام.

(فتوى رقم ٤٠٣/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١/١٧ فتوى الجمعية العمومية)

❖ أولـويــة التعيــين:

- نص الفقرة الثانية من المادة ٤٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية – عدل حكم المادة ٦ من هذا القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف – مفاد ذلك أن التمتع بالأولوية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفر شروط التعيين في المجند.

(الطعن رقم ٥٠٨ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٢/٦/١٠)

- لما كانت شهادات الأخلاق والتقارير السرية المنصوص عليها في المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ سالفة الذكر تعتبر – بحكم طبائع الأشياء من مسوغات التعيين أو المستندات الواجب تقديمها مع طلبات التعيين فقد لزم أن تقدم بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته التنفيذية في الميعاد الذي يعينه ديوان الموظفين لتقديم الطلبات، ومن ثم ينبني على عدم تقديمها في الميعاد الإخلال بشرط التمتع بالأولوية.

(الطعن رقم ٢٨٤ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٠/٣/٨)

- إن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية إن كانت عدلت من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١بشأن نظام موظفي الدولة، فهي لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت لياقته الصحية، ومفاد ذلك أن المتمتع بالأولوية المنصوص عنها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥رهين بتوفر شروط التعيين في المجند.

(الطعن رقم ١٠٤٥ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/١٢/١٤)

- نص الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنسبة للمجند أو من أتم خدمته الإلزامية – أسبقية المجند

في التعيين على زملائه من غير المجندين الناجحين في امتحان المسابقة تستتبع حتماً أسبقيته عليهم في أقدمية درجة التعيين.

(الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٢/١٦)

❖ قرار التعيين واستلام العمل:

- التعيين طبقاً لنص المادة ٢٥ مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هو من قبيل الملائمات المتروكة للسلطة الإدارية المختصة – القرار الإداري بتعيين العامل طبقاً لهذه المادة المشار إليها هو الذي ينشئ له مركزه القانوني الجديد – منازعة العامل في الوظيفة والدرجة المعين عليها هو من قبيل دعاوى الإلغاء باعتبارها بمثابة طعن في قرار التعيين.

(الطعن رقم ١٩٩٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٦/١٩)

- التعيين في وظائف مدرسين في المدارس الابتدائية والإعدادية وما في مستواهما طبقاً للقانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ – أمر الأحكام جوازي لجهة الإدارة – لا يتم بقوة القانون – وهذا استثناء لا يجوز التوسع في تفسيره أو القياس عليه أو الخروج به على القواعد القانونية في التعيين.

(الطعن رقم ٣١١ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١١/٢١)

- قرار إداري بالتعيين – يجوز إضافة نفاذه إلى تاريخ لاحق لصدوره مثل تسلم العمل متى كان لذلك مقتضى – أثر ذلك اعتبار تاريخ التعيين هو تاريخ تسلم العمل ويخضع الموظف بالتالي للأحكام القانونية السارية في ذلك التاريخ.

(الطعن رقم ١١٥ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١١/٢٩)

- أن قرار إلحاق المدعي بالجهاز المركزي للمحاسبات بتاريخ ١٩٦٤/١٠/٢٧ هو قرار بتعيينه في هذا الجهاز وليس نقلاً إليه من بنك بور سعيد فإنه يبين من الرجوع إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣٩ لسنة ١٩٦٤ بشأن تشكيل و تنظيم الجهاز المركزي للمحاسبات أنه ينص في المادة ٦ منه على أنه مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لرئيس الجهاز أن يعين في غير أدنى الدرجات كما يجوز له أن يقرر منح العاملين به عند التعيين في أدنى الدرجات مرتبات تزيد على أول مربوط الدرجات التي يعينون عليها بحيث لا يتجاوز نهاية مربوط الدرجة وذلك متى كانوا حاصلين على مؤهلات إضافية تتفق وأعمال الوظيفة أو كانت لهم خبرة سابقة من نوع العمل الذي يعينون فيه كما يبين من مطالعة قرار نائب رئيس الجمهورية ورئيس الجهاز المركزي للمحاسبات رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ الصادر بتاريخ ١٩٦٤/١٠/٧ بتعيين المدعى في هذا الجهاز أنه أشار في ديباجته إلى الإطلاع على المادة السابقة ونص في مادته الأولى على تعيين المدعي بالدرجة السادسة الفنية العالية وبمرتب شهري قدره ٣٦.٢٥٠ جنيهاً وقد نصت المذكرة المؤرخة في ١٩٦٤/١٠/٤ المقدمة من وكيل الجهاز المركزي للمحاسبات إلى رئيس هذا الجهاز بشأن تعيين موظفين في غير أدنى الدرجات على أنه قد عرض على لجنة شئون الأعضاء الفنيين بالجهاز بتاريخ ١٩٦٤/١٠/٤ أمر تعيين المدعي أو آخرين للنظر في أمر تعيينهم فقامت هذه اللجنة

ببحث الأمر من جميع نواحيه ورأت أن يعين المذكورين بالجهاز في الدرجة التي يعادل مربوطها ماهية كل منهم الحالية مع منحه فيها مرتبه الحالي مزيداً بمقدار علاوة واحدة من علاوات الدرجة المعين فيها وذلك تشجيعاً لهم على الإلتحاق بالعمل بالجهاز ويبين مما تقدم أن إلحاق المدعي بالجهاز المركزي للمحاسبات هو في حقيقته تعيين مبتدأ له في هذا الجهاز وليس بنقل إليه من بنك بورسعيد يؤكد ذلك أمران: أولهما أن صياغة قرار تعيين المدعي ومذكرته الإيضاحية قاطعاً في الدلالة على أن هذا القرار هو قرار تعيين وليس نقلاً والأمر الثاني أن للنقل شروطاً وإجراءات معينة يتطلبها القانون منها أولاً استمرار العلاقة الوظيفية بين العامل المنقول والجهة المنقول منها حتى تمام إجراءات النقل، وثانياً وجوب عرض أمر النقل على لجنة شئون العاملين بالجهة المنقول منها والجهة المنقول إليها وهو ما لم يتوافر في الدعوى المعروضة ذلك لأن الثابت من الأوراق أن المدعي استقال من عمله ببنك بورسعيد في ١٩٦٤/١٠/١٧ تاريخ تسلمه العمل بالجهاز المركزي للمحاسبات فضلاً عن عدم عرض أمر النقل على لجنة شئون العاملين بالبنك المذكور أو الجهاز المركزي للمحاسبات مما ينفي أن المدعي نقل من هذا البنك إلى ذلك الجهاز ومن ثم وتأسيساً على ما تقدم يكون التكييف القانوني السليم لواقعة إلحاق المدعي بخدمة الجهاز هو أن المدعي عين تعييناً مبتدأ به في غير أدنى الدرجات إعمالاً للرخصة المخولة لرئيس الجهاز المركزي للمحاسبات بمقتضى المادة ٦ من القرار الجمهوري رقم ١٤٣٩ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه.

(الطعن رقم ٥٩٢ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٥/١٩)

- أن المدعى تسلم العمل على أثر ترشيحه من ديوان الموظفين وبناء على تكليف الجهة الإدارية التي رشح للعمل بها وهذا التكليف لا يخرج عن كونه تنفيذاً لما اتجهت إليه الهيئة من تعيينه بها، فإذا ما تراخى بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل في الوظيفة التي أسندت إليه، ثم صدر القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل في الوظيفة التي أسندت إليه، ثم صدر هذا القرار بتعيينه اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل بالهيئة فإنه يكون قد أفصح عن المركز القانوني الذي نشأ للمدعي بما انعقدت عليه نية الإدارة من تعيينه بها اعتباراً من التاريخ الذي حددته في قرارها. ومن ثم فإن هذا التاريخ هو الذي يعول عليه في تحديد أقدمية المدعي في الدرجة، وهو على هذا النحو لا ينطوي على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة كما لا يشتمل على رجعية بالنسبة للقرار الصادر بالتعيين بل لا يعدو أن يكون من قبيل القرارات المؤكدة. وقد كشفت الجهة الإدارية عن مركز المدعي الذي ترتب له من يوم تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك باتاً منجزاً.

(الطعن رقم ٣٣٣ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٤/١)

- إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفي لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني الذي من عناصره تحديد الدرجة والأقدمية. ولم يتضمن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥

باستثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١. تعديلاً للقواعد التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو خروجها على هذه القواعد وإنما اقتصر على إجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظراً إلى حاجة العمل، على أن تستوفى هذه المسوغات خلال أجل معين، ومن ثم فإن أقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ترجع وفقاً لصريح نص القرار الصادر بتعيينها إلى ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥٧ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا أثر لها إلا بالنسبة إلى استحقاق المرتب.

(الطعن رقم ٥٢٣ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١١/٧)

- أن المركز الوظيفي لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني الذي من عناصره تحديد الدرجة والأقدمية. ومن هذا التاريخ تتحدد جميع الحقوق المستمدة من هذه الوظيفة ومنها العلاوة الاعتيادية التي تستحق طبقاً لحكم المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ آنف الذكر في أول مايو التالي لمضي سنتين من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة. أن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلاً للقواعد التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو خروجاً على هذه القواعد، وإنما اقتصر على أجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظراً إلى حاجة العمل، على أن تستوفي هذه المسوغات خلال أجل معين، ومن ثم فإن أقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ترجع وفقاً لصريح نص القرار الصادر بتعيينها إلى ١٢ من مايو سنة ١٩٥٨ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا أثر لها إلا بالنسبة إلى استحقاق المرتب.

(الطعن رقم ٩٦٦ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

- لا وجه لما يتحدى به الطاعن المذكور من أن أقدميته في الدرجة السادسة ينبغي أن ترجع إلى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٤٧. تاريخ قرار تعيينه بمقولة أنه لا اعتداد بتاريخ ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ لأنه تاريخ تسلمه العمل. لا وجه لذلك لأن قرار تعيينه – وقد صدر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة – قد نص في صلبه على أن تعيينه في الوظيفة وبالماهية والدرجة وحالة القيد المبينة قرين اسمه يكون اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل. وعلى هذا يكون قرار التعيين ذاته الذي يستمد منه المدعى مركزه القانوني في الوظيفة والدرجة قد أفصح عن أن هذا المركز لم ينشأ إلا من تاريخ تسلمه العمل. فلا يكون ثمة وجه للاحتجاج، على الأقل في ظل القوانين واللوائح التي كانت سارية المفعول وقتذاك بأن هذا المركز القانوني قد نشأ قبل ذلك من تاريخ صدور قرار التعيين.

(الطعن رقم ١٥٣٤ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١/١)

- متى كان المدعي قد تسلم العمل بناء على تكليف الجهة الإدارية التي يتبعها فإن هذا التكليف في حقيقته لا يخرج عن كونه تنفيذاً لما اتجهت إليه الجهة الإدارية من تعيينه بمصلحة السجون فإذا تراخى بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل في الوظيفة التي أسندت إليه فمن حقه أن تعتبر أقدميته في درجة هذه الوظيفة من وقت تسلم أعمالها دون أن يضار بسبب تراخي المصلحة المذكورة في إصدار قرار تعيينه. وبهذه المثابة فإن القرار الصادر في ١٩٥٤/٧/٣ بتعيين المدعي بالدرجة السادسة الفنية العالية اعتباراً من ١٩٥٤/٥/١ تاريخ تسلمه العمل بمصلحة السجون يكون قد أفصح عن المركز القانوني الذي نشأ للمدعي بما انعقدت عليه نية الإدارة من تعيينه بها اعتباراً من التاريخ الذي حددته في قرارها، ومن ثم فإن هذا التاريخ هو الذي يعول عليه في تحديد بدء أقدمية المدعي في الدرجة، وهو على هذا النحو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذي تم في صدد تعيينه، لا ينطوي على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين أو على رجعية ما بالنسبة للقرار الصادر بتعيينه إذ لا يعدو أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة الذي كشفت به الجهة الإدارية عن حقيقة مركز المدعى القانوني الذي ترتب له من يوم تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك تكليفاً باتاً منجزاً.

(الطعن رقم ٩٣٣ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

- الآثار الفورية لقرار التعيين المنشئ للمركز الوظيفي، لا يغير منها صدور قرار تنفيذي متضمناً التعيين اعتباراً من تاريخ لاحق.

(الطعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٤/٤)

- نشوء المركز الوظيفي بقرار التعيين في الوظيفة، بالإدارة القانونية، ممن يملك التعيين – استمرار الموظف بصورة عارضة في تأدية عمله في الوظيفة السابقة بعد انقطاع صلته بها – لا يحول دون ترتيب الآثار الفورية لقرار التعيين في الوظيفة الجديدة.

(الطعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ق "إدارية عليا" ١٩٦٥/٤/٤)

- مركز الموظف الوظيفي – يحدده القرار الصادر بتعيينه.

(الطعن رقم ٩٦١ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٣/١/٢)

- وجوب صدور قرار التعيين في الوظيفة بالإدارة القانونية ممن يملك التعيين – مجرد تسلم العمل أو تقاضي المرتب لا يكفي لانعقاد رابطة التوظف.

(الطعن رقم ١٧٨٠ لسنة ٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٧/١٠/٣٠)

❖ الفتــاوى:

- إخفاء العامل سبق توظفه عند تقدمه للمسابقة حسبما اشترطت المصلحة ذلك – إثبات تلك الواقعة بالاستمارة المعدة لذلك عند تقدمه بمسوغات التعيين وصدور قرار تعيينه – إخفاء هذا البيان غير الجوهري لا يؤثر في قرار التعيين – يتعين إعمال كافة آثاره ومن بينها أحقيته في ضم مدة خدمته السابقة على النحو المقرر قانوناً.

(فتوى ملف رقم ٩٣٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٣/٥)

- تحديد مركز العامل بالنسبة إلى الوظيفة التي يشغلها منوط بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه – العبرة في إنزال حكم القانون على العامل تكون بهذا القرار وحده

وبحسب الوصف الذي أسبغه عليه – لا يؤثر في هذا القرار أو يغير من طبيعته عاصرته لأي إجراء يتعلق بإنهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة.

(فتوى ملف رقم ٤٨٧/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٥/١٢/٢٠)

- عين المشرع في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ أقدميات العاملين المرشحين للتعيين من قبل اللجنة الوزارية للخدمات اعتباراً من تاريخ الترشيح، ولو تراخى صدور قرار التعيين عن هذا التاريخ – القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة إبان تاريخ استحقاق أول علاوة دورية للمعين الجديد وذلك في يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين.

(فتوى رقم ١٢١٤/٤/٨٦ جلسة ١٩٩١/١٠/٩)

- الأصل أن من يرشح بمعرفة القوى العاملة للتعيين في إحدى الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٨٣ ببعض الأحكام الخاصة بالتعيين في الحكومة والقطاع العام تتحدد أقدميته من تاريخ هذا الترشيح إذا ما صدر القرار بتعيينه من السلطات المختصة وأخطر به بالطريق الذي رسمته اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبادر إلى تسلم عمله، أما حيث تتراخى جهة الإدارة في إخطار العامل بقرار التعيين، مما يؤدي إلى عدم تحققه علمه بالقرار لسبب يرجع إلى خطأ الإدارة، فإنه إذا ما علم بالقرار علماً يقينياً وبادر إلى تسلم عمله فحينئذٍ تتحدد الأقدمية من تاريخ الترشيح إذا أخطر بقرار التعيين بالطريق الذي رسمته اللائحة التنفيذية المذكورة ولم يتسلم العمل تنفيذاً لقرار التعيين في الميعاد المحدد قانوناً أياً كان سبب ذلك يكون سقط، واعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن – إذا ما عينته جهة الإدارة رغم ذلك وتسلم العمل فإن أقدميته تكون من تاريخ هذا التعيين الجديد – إذا لم تصدر جهة الإدارة قراراً جديداً بالتعيين واكتفت بالقرار السابق وقبلت تنفيذه بتسلمه العمل فحينئذٍ تتحدد الأقدمية من تاريخ تسلم العمل وما يترتب على ذلك من آثار.

(ملف رقم ١٠٧٨/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٤/١٥)

- مباشرة العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صدور قرار التعيين – آثاره – للجهة الإدارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل – للعامل الحق في أجره من تاريخ تسلمه العمل.

(ملف رقم ٢٤٦/١/٨٦ – جلسة ١٩٧٠/٩/٩)

❖ قرار التعيين المشروع يتحصن بمجرد صدوره؛ أما غير المشروع فيتحصن بمضي المدة:

- من المقرر أن القرارات الفردية التي تنشئ مركزاً قانونياً وذاتياً وأن صدرت بالمخالفة للقانون فإنه لا يجوز سحبها أو إلغاؤها إلا خلال ستين يوماً من تاريخ صدورها وذلك حماية لأصحاب الحقوق وضمانا لاستقرار الأوضاع والمراكز القانونية ومن ثم فلا يجوز سحبها أو إلغاؤها بعد مضي ستين يوماً ولو صدرت هذه القرارات باطلة ولم تنطوي على مخالفة جسيمة تنحدر بها إلى درجة الانعدام أو صدرت بناء على غش ممن صدر القرار لصالحه وإلا كانت منعدمة وعندئذٍ يجوز سحبها أو إلغاؤها في أي وقت.

(الطعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٠/١/١)

❖ بطـلان قــرار التعييـن:

- قيام بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقاً لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بتقديم إقرارات تفيد عدم سابقة شغلهم لإحدى الوظائف الدائمة بالدرجة السادسة في الكادر العالي في حين أنهم يشغلون هذه الوظائف وقت تقدمهم للتعيين على خلاف ما تقضي به أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ ـ أثر ذلك هو بطلان قرار التعيين ـ تحصن القرار بانقضاء مواعيد السحب والإلغاء.

(ملف رقم ٢٤٠/١/٨٩ جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣)

❖ أحكام التعيين في الوظائف القيادية:

- المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ـ اللائحة التنفيذية للقانون المذكور الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ ـ المشرع رسم طريقاً خاصاً لشغل الوظائف القيادية في الجهاز الإداري للدولة اعتباراً من ١٩٩١/١١/١٠ تاريخ نفاذ اللائحة التنفيذية المذكورة ـ هذا الأسلوب لشغل هذه الوظائف يعتبر أسلوباً جديداً لم يكن متبعاً من قبل ـ مؤدى ذلك ـ القواعد السابقة تسري في ظل المجال الزمني لسريان أحكام هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه عملاً بنص المادة السادسة منه ـ أساس ذلك ـ حساسية هذه الوظائف ورغبة المشرع في تطوير الخدمات الإدارية ـ نتيجة ذلك ـ المشرع وقت شغل هذه الوظائف بمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أخرى تبعاً لتقديم أعمال شاغلي هذه الوظائف، كما أنشأ المشرع لجنتين ـ الأولى لتقييم المتقدمين لشغل الوظائف القيادية من درجة مدير عام والدرجة العالية ـ الثانية لتقييم المتقدمين لشغل الوظائف القيادية من الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها ـ أعمال هذه اللجان ـ فحص الطلبات والمستندات وإجراء المقابلات للمتقدمين ولها الاستعانة بالأجهزة المختصة بالدولة ثم إعطاء الدرجات للعنصرين المنصوص عليهما في المادة العاشرة من اللائحة المذكورة أولهما تاريخ المتقدم في الإنجازات وثانيهما المقترحات ـ حدد المشرع الدرجة العظمى لكل عنصر بخمسين درجة ـ تقوم اللجنة بعد ذلك بإجراء ترتيب مبدئي حسب مجموع كل متقدم ثم ترشح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لا يفادهم التدريب. تختم اللجنة عملها بأعداد الترتيب النهائي للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح ـ هذا الترتيب هو المعول عليه في التعيين في الوظائف القيادية. عملية التقويم التي تقوم بها اللجنة الدائمة للوظائف القيادية ـ عملية فنية تستقل تلك اللجنة بتقديرها بلا معقب عليها من القضاء الإداري ما لم يثبت انحرافها بالسلطة وإساءة استعمالها ـ على المدعي إقامة الدليل على هذا العيب ـ أساس ذلك ـ هذا العيب من العيوب القصدية ـ تطبيق.

(الطعن رقم ٦٧٠١ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/١/٣٠)

- المادتان (١، ٥) من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ـ المادتان (٣، ٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ باللائحة التنفيذية. شغل الوظائف القيادية يتم بطريق الإعلان ـ وبعد أن تقوم لجنة الوظائف القيادية بفحص طلبات المتقدمين

وترشيح عدد منهم يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها للتدريب لشغل هذه الوظائف طبقاً لترتيبهم في الدرجات التي حصلوا عليها من عنصري المفاضلة المنصوص عليهما في المادة العاشرة من اللائحة ثم إعداد الترتيب النهائي للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح وفقاً للدرجات التي حصل عليها كل منهم في عنصري المفاضلة و يتم التعيين بحسب الأسبقية في هذا الترتيب النهائي الأمر الذي يكفل اختيار الأكفاء لشغل هذه الوظائف – تقتضي هذه الإجراءات أن يخرج هذا التنظيم - وتلك هي حدوده – عن معنى الترقية بمفهومها القانوني والتي تمثل نظاماً في شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين شاغلي الوظيفة الأدنى من الوظيفة المرقى إليها في ذات الوحدة التي تتم فيها – لا يغير من ذلك أن يكون قرار التعيين قد انطوى بالنسبة لمن عين في الوظيفة القيادية على تدرج إلى وظيفة أعلى من الوظيفة التي كان يشغلها قبل قرار تعيينه في الوظيفة القيادية – ويتعين لصحة ترشيح لجنة الوظائف القيادية وبالتالي صحة قرار السلطة المختصة بالتعيين أن يتوافر في المتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها شروط شغلها – هذه الشروط لا تقتصر على الشرط التي تتطلبها بطاقة وصف الوظيفة إنما يوجد إلى جانبها ما يشترط بصفة عامة من وجوب أن يتحلى الموظف العام بحسن السلوك وطيب السمعة – هذا الشرط يعد من الشروط الجوهرية بالنسبة لشغل الوظائف القيادية بيد أن هذا الشرط لا يختلف بمجرد إحالة المرشح إلى التحقيق – إذ لا تعدو إحالة المرشح إلى سلطات التحقيق أن تكون استجماعاً للبيانات الخاصة بالواقعات التي تكون محلاً للتحقيق – لا ينهض الشرط قائماً إلا باتهام جدي لا يتحقق إلا بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو بالوقوف عن العمل – وهو تحديد يحقق ضمانة خاصة للمرشحين حتى لا يترتب الترك في التعيين على مجرد شبهات تحوم حول المرشح تستدعي سؤاله أمام سلطات التحقيق وقبل أن يوجه إليه أي اتهام – ولا يغير من ذلك أن يحال المرشح في تاريخ لاحق على إجراء التعيين إلى المحاكمة الجنائية أو التأديبية وتسفر المحاكمة عن مساءلته - إذ لا يجوز أن ينصرف أثر هذه المحاكمة إلى الماضي. اللجنة الدائمة لاختيار القيادات المدنية بالوحدة الموجودة بها الوظيفة المعلن عنها تقوم بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التي تعرضها الأمانة الفنية – ثم ترتب اللجنة المتقدمين وفقاً بمجموع درجات كل منهم في عنصري تاريخ المتقدم في النجاح وتحقيق الإنجازات أثناء حياته الوظيفية والمقترحات التي تقدم بها لتطوير أنظمة العمل في الوحدة الموجود بها الوظيفة المعلن عنها – لا التزام على اللجنة وهي تقدر درجات المتقدمين أن تجرى لهم اختبارات ومقابلات مادامت ترب أن العناصر القائمة تحت نظرها والثابتة بالأوراق كافية لاتخاذ قرارهم بشأنهم – ومتى انتفى الالتزام باتخاذ إجراء معين على سبيل الوجوب فإن إغفاله لا يترتب عليه جزاء البطلان – وتتمتع اللجنة في تقدير عنصري المفاضلة المذكورين بسلطة تقديرية إلا أنها ليست تحكمية. وإنما تمارس بقصد تحقيق الصالح العام وهو الوصول إلى أفضل المرشحين لشغل الوظيفة المعلن عنها – وعليها أن تلتزم في الاستناد إلى تقديرها إلى دوافع موضوعية مستمدة من الفحص الفعلي والجاد لطلب كل مرشح وحالته ومقترحاته – وإذا كان القضاء يراقب هذا التقدير إلا أن اللجنة وهي تقوم به تلتزم

لتنم تضع نفسها في أفضل الظروف والأحوال لصحة وسلامة هذا التقدير وأن تجارية بروح موضوعية بعيداً عن البواعث الشخصية وأن تفحص جميع العناصر اللازمة لإجرائه وللقضاء الإداري أن يراجع. لا التقدير في ذاته ولكن كيفية إجرائه ومدى استخلاص اللجنة هذا التقدير استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً – تطبيق.

(الطعن رقم ٤٥٠٥ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٩/٢٦)

❖ اعتبار التعيين واقعاً بحكم القانون:

- المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ لتنظيم المؤسسات العلاجية – تفرقتها بالنسبة للعاملين في المستشفيات المستولى عليها بين العمال والموظفين – إيجابها إبقاء العمل مع نقلهم إلى المؤسسات العلاجية في حين علقت حق الموظفين في التعيين بهذه المؤسسات على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون – صدور قرار الاختيار يجعل التعيين واقعاً بحكم القانون دون استلزام صدور أداة التعيين أو الشروط الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ – وجوب التزام حكم قانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ رغم ذلك فيما قرره من عدم جواز التعيين في الهيئات العامة بمكافأة أو مرتب سنوي مقداره ١٥٠٠ جنيه فأكثر إلا بقرار جمهوري.

(ملف ١٠٥/٦/٨٦ جلسة ١٩٦٥/٣/١٠)

❖ اعتبار تسوية العاملون بالمؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الأراضي المستصلحة تعيين من نوع خاص:

- العاملون بالمؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الأراضي المستصلحة – تسوية حالاتهم طبقاً لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ الإجراء الذي يتعين اتخاذه بالتطبيق لأحكام هذا القانون ولئن كان قد وصفه الشارع بأنه تسوية إلا أنه لا يعدو أن يكون في حقيقة الأمر تعييناً من نوع خاص لهؤلاء العاملين في الدرجات التي حددها القانون لهم – قرارات تعيين العاملين تعتبر قرارات إدارية يتعين مخاصمتها في المواعيد المحددة للإلغاء وإلا أصبحت حصينة من السحب أو الإلغاء ولو كانت مخالفة للقانون.

(ملف ٢٤٤/١/٨٧ جلسة ١٩٧٣/٢/٢١)

- القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الإسعاف العلاجية وفروعها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية – نصه في المادة الرابعة على أن يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قراراً بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التي تنشأ لهم بميزانية الهيئة – مفاد ذلك وجوب أن يكون الشخص عاملاً بالمؤسسة الصحية العمالية أو إحدى المنشآت التابعة لها تربطه بها علاقة عمل حتى يعين في الهيئة.

(فتوى ٤٦٥ في ١٩٦٦/٥/١٥)

❖ حكم التعيين بربط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير شاملة:

- تسوية حالات الموظفين المعينين بمكافأة بموجب القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ – وضعهم على درجات وفقاً للأسس التي تضمنها القانونين المشار إليهما بغير ترخص لجهة الإدارة في تحديد الدرجة المستحقة لمن

يخرج من نطاق المكافأة – لا يجدي المدعي التمسك، بأن الهيئة قد أنشأت وظيفة من الدرجة الأولى وخصصتها لتسوية حالته عليها مادام لم تصدر جهة الإدارة في تحديد هذه الدرجة من الأسس المنصوص عليها في القانونين المشار إليهما.

(طعون أرقام ٥٧٨ ، ٥٩٠ ، ٦٩٥ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٥/٨)

❖ التعيين تحت الاختيار:

- إنهاء خدمة العامل لثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار – لا يكفي وحده سنداً للقول بأن جهة الإدارة قد قصدت تأديبه طالما أنه ليس ثمة ظروف وملابسات أخرى تقطع في تحويل الجهة الإدارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة إلى مجال تأديبه باستهدافها مجرد النكاية به – تصدي المحكمة التأديبية للفصل في مدى مشروعية هذا التقدير – خروج المحكمة التأديبية عن حدود اختصاصها المقرر بالقانون – اختصاص المحاكم الإدارية عملاً بنص المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

(الطعن رقم ٤٠٧ لسنة ٢١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٦/٢٨)

- أنه باستظهار حالة المدعي يتبين أنه بعد حصوله على شهادة إتمام الدراسة الابتدائية عام ١٩٥٣ عين عسكري متطوع بمصلحة السواحل بالإسكندرية اعتباراً من ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ بمرتب شهري قدره ستة جنيهات اعتباراً من هذا التاريخ وتدرجت علاواته في هذه المصلحة إلى أن بلغ ٧.٥ جنيهاً اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٦٠ وكان قد ندب منذ مايو سنة ١٩٥٤ للعمل بمجلس الدولة سكرتيراً قضائياً للمحكمة الإدارة بالإسكندرية ثم نقل إلى مجلس الدولة في أول مايو سنة ١٩٦٠ بوظيفة باليومية فئة ٢٠٠/٣٢٠ مليما بأجر يومي مقداره ٣٢٠ مليما يومياً وبتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ بموجب قرار أمين عام مجلس الدولة رقم ٣٢ عين على الدرجة التاسعة (١٠٨/٧٢ جنيهاً) بماهية قدرها ستة جنيهات عدلت إلى ثمانية جنيهات اعتبارا من تاريخ تعيينه وذلك بالقرار رقم ١٠١ الصادر في أول أبريل سنة ١٩٦٤ عملاً بالقانون رقم ١١٠ سنة ١٩٦٣ ثم صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٣٢٢ بتاريخ ٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ بضم مدة خدمته السابقة التي قضاها في مصلحة السواحل إلى خدمته بالمجلس في الدرجة التاسعة، ونص قرار تعيينه بالدرجة التاسعة المشار إليه على أنه تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر وكان منذ نقله إلى مجلس الدولة مستمراً في عمله السابق الذي كان يباشره أثناء ندبه للمجلس وهو سكرتير للمحكمة الإدارية أو في عمل مثيله بإدارة الفتوى. ومن حيث أنه لما كان قد صدر بتاريخ أول سبتمبر سنة ١٩٦٣ القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ بأن مرتب المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمال إلى إحدى درجات الكادر، وعمل به اعتباراً من ٥ سبتمبر سنة ١٩٦٣ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ونصت المادة (١) منه على أن يمنح المستخدم الذي ينقل من كادر العمال إلى إحدى درجات الكادر في الجهة التي يعمل بها مرتباً شهرياً يعادل أجره اليومي مضروباً في خمسة وعشرين يوماً أو أول مربوط الدرجة التي عين فيها أيهما أكبر بشرط ألا يجاوز نهاية مربط هذه الدرجة ومن ذلك يتضح أن القانون قد وصف صراحة إلحاق المستخدم الشاغل لإحدى درجات كادر العمال بالكادر العام بذات الجهة التي يعمل بها بوصف النقل

ورتب عليه آثار النقل وفي مقدمة هذه الآثار احتفظ المنقول بمرتبة الذي كان يتقاضاه إذا زاد على أول مربوط الدرجة التي عين عليها وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للقانون سالف الذكر... فضلاً عن أن هذه الحالة وإن وصفت بأنها تعيين إلا أنها تتضمن جانباً من النقل لأن رابطة الموظف بالدولة لم تنفصم." وعلى ذلك فإن مثل هذا التعيين لا يعتبر من قبيل التعيين المبتدأ أو التعيين لأول مرة الذي كانت تعنيه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والتي كانت تنص على أنه "يكون التعيين لأول مرة في أول الدرجات .. ويكون التعيين في الوظائف المشار إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر، فإذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على ما يرام فصل من وظيفته. وعلى ذلك فإن المستخدم الذي ينقل من إحدى درجات كادر العمال إلى الدرجة التاسعة في أدنى درجات الكتابي وفقاً لحكم القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ وكان قد انقضى عند نقله مدة تزيد على مدة الاختبار ثبت خلاله صلاحيته فلا تعد بالإدارة حاجة بعد ذلك إلى وضعه تحت الاختبار لتتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل. من حيث أن ما تقدم ينطبق على حالة المدعي فلا يكون من السائغ قانوناً أن يوضع تحت الاختبار عند نقله من كادر العمال إلى الدرجة التاسعة بالكادر الكتابي في ذات العمل الذي ظل يمارسه مدة عمله بمجلس الدولة بعد نقله على إحدى درجاته العمالية وحتى وضعه على الدرجة التاسعة به وهي مدة تزيد على السنتين وهي الحد الأقصى لفترة الاختبار. وعلى ذلك كون قرار تعيينه رقم ٣٢ الصادر بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ غير ذي أثر فيما نص عليه من وضعه تحت الاختبار. ومن حيث أن السبب الذي حملت عليه جهة الإدارة تخطي المدعي في الترقية إلى الدرجة الثامنة بموجب قرار مجلس الدولة رقم ٧٣ الصادر في ١٨ من مارس سنة ١٩٦٤ اعتباراً من تاريخ نفاذه في ٩ من مارس سنة ١٩٦٤ هو أنه كان تحت الاختبار عند صدور القرار المذكور. وإذ كان الثابت على نحو ما تقم أن المدعي لم يكن كذلك وقت صدور هذا القرار وكان القرار المذكور قد تضمن ترقية زملاء له أحدث منه في أقدمية المرتبة التاسعة فغن هذا القرار يكون قد صدر مخالفاً للقانون حقيقاً بالإلغاء فيما تضمن من تخطي المدعي في الترقية إلى الدرجة الثامنة الكتابية وإذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بغير ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون مما يستوجب الحكم بإلغائه.

(الطعن رقم ٣٣٠ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/٤/١)

- إن المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن نظام العاملين بالدولة تنص على أنه "فيما عدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسليمهم العمل وتقدر صلاحيتهم في خلال فترة الاختبار، فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت فصلهم من الخدمة... الخ" ومدة الاختبار كما عنته المادة المذكورة هي فترة زمنية أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة وإشرافها المباشر لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند إليه بما يستتبعه من مسئوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصيين لاتصاله بالمرفق العام، وموقف الموظف خلال تلك

الفترة هو موقف وظيفي معلق، إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد قضاء فترة التعليق وإتمام صلاحيته لتقلد الوظيفة العامة، وليس من شك أن هذا كله لا يكون إلا في حالة تعيين الموظف لأول مرة فإذا كان للموظف مدة سابقة تزيد على الفترة الزمنية المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه فلا يستتبع ذلك وضعه مرة أخرى تحت الاختبار. ومن حيث أن المدعي كان يعمل في الشركة العامة للأدوية اعتباراً من ١٩٥٧/٧/٢٤ ثم عين بوزارة الصناعة بالقرار رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٦٠ في ١٩٦٠/٤/٢٥ وقامت الوزارة المذكورة بإيفاده في بعثة علمية لصالحها ثم تبعت البعثة بعد ذلك إلى وزارة البحث العلمي "المجلس الأعلى للعلوم" على النحو سالف بيانه ومن ثم فقد تحدد المركز القانوني لمدعي من ١٩٦٠/٢/٢٥ باعتباره موظفاً عاماً من العاملين بالجهاز الإداري للدولة، واستمر كذلك حتى جاء من البعثة وتسلم عمله بوزارة البحث العلمي في ١٩٦٥/٢/١٥ ولا يقدح في ذلك صدور قرار بتعيينه من جديد في الدرجة السابعة الفنية اعتباراً من ١٩٦٥/٢/٢ لأن هذا القرار لا يتضمن تعييناً جديداً في مفهوم نص المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإنما هو في حقيقته إعادة تعيين للمدعي في الدرجة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإنما هو في حقيقته إعادة تعيين للمدعي في الدرجة التي حفظت له على سبيل التذكار بدليل قيام جهة الإدارة بحسب مدة تعيينه في أقدمية الدرجة على ما سلف بيانه، وقيام جهة الإدارة بحساب هذه المدة لا يعدو أن يكون تطبيقاً سلبياً لحكم القانون، وآية ذلك أن المادة ٥٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي نصت على أن "تحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات من الموظفين والمجندين منهم في وظائفهم بميزانيات الوزارات والمصالح المختلفة... وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجنيد في حساب المعاش والمكافأة وفي استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة إلى المبعوثين من الموظفين والمجندين .. وقد ردد المشرع هذه المادة في المادة ٤٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي تنص على أنه "تحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات من العاملين وللمجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة على أن تخلو عند عودتهم. وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجنيد في حساب المعاش والمكافأة وفي استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة إلى المبعوثين من العاملين والمجندين منهم... الخ كذلك فقد جاء نص كل من المادتين سالفتي الذكر متمشياً مع نص المادة ٣٧ من القانون ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم شروط البعثات والأجازات الدراسية والمنح، إذ جرى نص المادة المذكورة أن تحسب مدة الدراسة التي يمضيها الموظف في البعثة أو الأجازة الدراسية أو المنحة سواء أكانت داخل الجمهورية أم خارجها ضمن مدة خدمته، وتراعى الأقدمية عند الترقية وفي استحقاق العلاوة كما تحسب في المعاش أو المكافأة.

(الطعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

- ومقتضى هذه النصوص هو اعتبار الموظف عضو البعثة شاغلاً للدرجة خلال هذه البعثة وحساب هذه المدة في الأقدمية وفي استحقاق العلاوة وفي الترقية، ومن ثم يكون المشرع قد ساواه من هذه الوجوه بالموظف القائم فعلاً على أعباء الوظيفة كما أن استمرار إيفاد الموظف المبعوث في بعثة إلى ما بعد انتهاء فترة الاختبار المقررة

قانوناً يحمل في طياته توافر التأهيل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفة العامة مما لا يدع مجالاً بعد ذلك لاشتراط وضعه تحت الاختبار في الوظيفة التي يقوم عليها بعد عودته من البعثة حتى يمكن النظر في ترقيته. وبناء على ذلك وإذ كان القرار المطعون فيه قد تخطى المدعي في الترقية إلى الدرجة السادسة في القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استناداً إلى أنه لم يكون د أمضى بعد فترة الاختبار فإن القرار المذكور يكون قد جاء مخالفاً للقانون، وإذ كان الحكم المطعون فيه قد مضى بإلغاء ذلك القرار فيما تضمنه من تخطي المدعي في الترقية إلى الدرجة السادسة فإنه يكون قد أصاب صحيح القانون ما يتعين معه رفض الطعن وإلزام الجهة الإدارية مصروفاته.

(الطعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

- مساواة الموظف المبعوث من كل الوجوه بالموظف القائم فعلاً على أعباء الوظيفة – استمرار إيفاد الموظف المبعوث في بعثته إلى ما بعد انتهاء فترة الاختبار المقررة قانوناً يحمل في طياته توافر التأهيل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفة العامة – لا مجال لاشتراط وضعه تحت الاختبار بعد عودته من البعثة.

(الطعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

- تعيين العامل لأول مرة في الهيئة العامة للتأمين الصحي – وجوب قضاء مدة الاختبار المقررة – لا اعتداد في ذلك بأي مدة عمل يكون العامل قد قضاها في جهة أخرى في ظل نظام مختلف عن نظام الهيئة.

(طعني رقمي ٨٣، ٢٧٤ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٢/٥/١٩)

- إن حكم الفقرة التي أضافها القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣ إلى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط في القوات المسلحة ليس بذات أثر رجعي – هذا الحكم يقوم على التوازي في الزمن بين فترة الاختبار في الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط – مدة الخدمة كضابط احتياط التي تعتبر كأنها قضيت بنجاح هي المدة الموازية في الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية.

(الطعن رقم ١١٤ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٠/٥/٣)

- أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص في المادة ١٥ منه على أنه "فيما عدا المعينون بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل وتتقرر صلاحيتهم في خلال فترة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأت صلاحيتهم للنقل إلى وظائف أخرى نقلتهم إليها وإلا اقترحت فصلهم من الخدمة" وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الأخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار. ومن حيث أن الحكمة من وضع العامل تحت الاختبار هي استكشاف مدى صلاحيته للوظيفة و هي لا تثبت إلا بالممارسة الفعلية لأعبائها، و من ثم فإن هذه الحكمة تستوجب أن تكون فترة الاختبار فعلية يمارس فيها العامل أعمال الوظيفة التي عين فيها ولهذا نصت المادة ١٥ المشار إليها على أن تبدأ فترة الاختبار – وهي سنة – من تاريخ تسلم العامل عمله، وترتيباً على ذلك إذا انقطعت فترة الاختبار بسبب

وقف العامل عن أعمال وظيفته، أسقطت مدة الوقف عن العمل من فترة الاختبار وتستكمل سنة الاختبار بعد الانتهاء إيقاف العامل عن عمله، ولا وجه لما ردده الطاعن من أن الوقف عن العمل لا يؤثر في مدة الاختبار التي تنتهي بعد سنة من تاريخ العمل، ذلك لأنه ولئن كان لا إلزام على جهة الإدارة أن تتربص انتهاء السنة قبل البت في صلاحية العامل إذ تملك تقدير ذلك في أي وقت خلال تلك المدة متى توافرت لها عناصر هذا التقدير إلا أنه إذا لم تستطع ذلك فيصح لها اتخاذ القرار حتى نهاية السنة المذكورة، ويكفي لصحة القرار أن تثبت عدم الصلاحية للعمل في أي وقت خلال تلك الفترة لا بعدها. لا يعيب القرار الصادر بفصل المدعي تراخي جهة الإدارة في إصداره لبعض الوقت لما تستلزمه الإجراءات من العرض على لجنة شئون العاملين إذ ليس في نصوص القانون ما يوجب صدور قرار الفصل ذاته قبل انتهاء مدة السنة طالما أن عدم الصلاحية تقررت فعلاً خلال تلك الفترة.

(الطعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/١٢/١٥)

- يبين من الإطلاع على دكريتو ٢٤ من يونيو سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين في مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منه نصت على أن "المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الأكثر وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق في رفت هؤلاء الموظفين في أي وقت كان في أثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق إلا بناء على تقرير بالكفاية من رئيس المصلحة الذي لا يكون راضياً عن أعمالهم" وتنص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣، ٤، ٥، ٦، ٧ متى أتموا العمل على ما يرضي رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينون نهائياً.. ومفاد هذه الأحكام أن من يمضي مدة الاختبار على ما يرضي الرؤساء يعين نهائياً أي يستمر في الخدمة وأما من لم تحسن الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عند انتهائها. ومن حيث أن كادر سنة ١٩٣٩ الذي عينت المدعية وتمت الترقية المطعون فيها في ظل العمل بأحكامه لم يرد به نص يقضي بإلغاء اللائحة المشار إليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختبار ومن ثم تظل هذه النصوص الخاصة سارية ونافذة خلال المجال الزمني للعمل بهذا الكادر باعتبار ها من النصوص الخاصة التي لا يجوز إلغاؤ ها أو الخروج عليها إلا بنص خاص – ومتى كان ذلك وكانت المدعية قد التحقت بخدمة الحكومة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ وكان قرار الترقية المطعون فيه صدر في ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٥١ قبل مضي سنة على تعيينها وقضائها فترة الاختبار فقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قبل قضاء فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة تكون ممتنعة وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التي تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك إلى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم، ذلك أنه خلال الفترة لمذكورة لا يعتبر صالحاً للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه فعلاً تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها إذ أن بقاءه في الوظيفة

موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعية حق في الترقية المطعون فيها.

(الطعن رقم ٧٦٢ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٥/١٣)

- إن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه وإن كان قانون مجلس الدولة قد نص على أن فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة يعتبر بمثابة رفضه، أي أن القانون افترض في الإدارة أنها رفضت التظلم ضمناً باستفادة هذا الرفض الحكمي من قرينة فوات هذا الفاصل الزمني دون أن تجيب الإدارة على التظلم، إلا أنمه يكفي في تحقيقي معنى الاستفادة المانعة من هذا الافتراض أن يتبين أن السلطات الإدارية إذا استشعرت حق المتظلم فيه، قد اتخذت مسلكاً إيجابياً واضحاً في سبيل استجابته ومن ثم يمتد ميعاد بحث التظلم في هذه الحالة حتى يصدر من الجهة الإدارية ما ينبئ عن عدولها عن هذا المسلك ويعلم به صاحب الشأن فإذا كان واقع الأمر في هذه المنازعة أن المدعي تظلم من القرار المطعون فيه إلى مدير عام الهيئة في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ فأرسلته الهيئة إلى مفوض الوزارة في ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ مشفوعاً بمذكرة أقرت فيها بأن تخطي المتظلم في الترقية المطعون فيها كان بسبب تراخي الإدارة في تسوية حالته لتأخر الجهة التي يعمل بها المتظلم من موافاة الهيئة ملف خدمته وأنه لما كانت أقدميته في الدرجة السادسة الإدارية ترجع إلى ٢٩ من يوليو سنة ١٩٦٤ وقد رقي من هم أحدث منه في أقدمية الدرجة فإنه يستحق الترقية إلى الدرجة السادسة" نظام جديد اعتباراً من ٣٠ من يونيو سنة ١٩٦٤ تاريخ نفاذ القرار رقم ٥١١ لسنة ١٩٦٤ المطعون فيه، ثم طلب مفوض الوزارة بيانات تتعلق بحالة المدعي الوظيفية بوزارة العدل مما اقتضى تبادل المكاتبات بين الإدارات المختصة كان واضحاً من ثناياها اتجاه الهيئة إلى الاستجابة لتظلمه الأمر الذي لم يكن من المستساغ معه دفع التظلم إلى مخاصمتها قضائياً لمجرد انقضاء الستين يوماً المقررة للبت في التظلم ومن ثم فلا تثريب عليه إن هو أثر الانتظار حتى ينتهي مفوض الوزارة من فحص التظلم في ضوء وجه نظر الهيئة التي أيدتها في تظلمه، فإذا كان مفوض الوزارة قد انتهى إلى رأي يخالف رأي جهة الإدارة التي سلمت في النهاية برأيه، وأخطرت المدعي برفض تظلمه في ٢١ من مايو سنة ١٩٦٦ فإنه لا ينبغي حساب ميعاد الستين يوماً الواجب إقامة الدعوى فيها إلا من التاريخ الخير بعد أن تكشفت نية الإدارة نهائياً في عدم الاستجابة بعد أن كانت المقدمات في مسلكها تنبئ بغير ذلك وعلى هذا الأساس فإن المدعي إذا تقدم بطلب إعفائه من الرسوم القضائية في ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ وقضى بقبوله في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦٦ فأقام دعواه في ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ يكون قد راعى المواعيد القانونية ومن ثم يتعين رفض الدفع بعدم قبول الدعوى شكلاً. إن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه ولئن كان من المقرر أنه إذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة في الحكومة تزيد على فترة الاختبار ثم أعيد تعيينه بها، فإن هذا لا يعتبر تعييناً جديداً في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ إلا أن هذا التعميم ليس على إطلاقه بل يجد حده الطبيعي في لزوم أن تقضي مدة الخدمة السابقة في ذات الوظيفة أو الدرجة التي يعين فيها الموظف أو يعاد تعيينه فيها ذلك أن نظام الاختبار

له مجاله الواجب إعماله فيه، ولضم مدة الخدمة السابقة مجاله الواجب إعماله فيه كذلك وأنه يجب توفر شرطين حتى يعفى الموظف من قضاء فترة اختبار جديدة أولهما أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر وثانيهما أن يكون تعيينه في ذات الوظيفة أو في الأقل ان تكون الوظيفة السابقة متفقة في طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة. ومن حيث أنه باستظهار حالة المدعي يبين أنه قد أعيد تعيينه في الدرجة السادسة الإدارية بالكادر العالي وهي الدرجة ذاتها التي كان معيناً عليها بوزارة العدل وفي الكادر ذاته كما وأن عمله في الوظيفة التي كان يشغلها وهي وظيفة أمين سر يتمثل في القيام بأعمال قلم الحفظ والمطالبة وهي لا تختلف في طبيعتها مع أعمال وظيفته الجديدة التي تنصب على مراجعة الاستمارات المقدمة من صاحب العمل على المستندات التي تثبت بدء نشاطه واستخراج شهادات التأمين على السيارات خاصة وأن أعمال الوظيفتين تدخل في الإطار العام للوظائف الإدارية ذات الطابع المتماثل ويؤيد ذلك أن الجهة الإدارية التي أعيد تعيينه بها اعتدت بهذا المفهوم فلم تروجها لقضاء المدعي لفترة اختبار جديدة لا تقل عن سنة فأصدرت قراراً في ٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ برقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته إلى الدرجة السادسة الإدارية "نظام جديد" بعد أقل من أربعة شهور من تاريخ إعادة تعيينه بها.

(الطعن رقم ٥٦٠ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٢/٢٥)

- لا يجدي المدعي التمسك بأحكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة ذلك أن هذا القانون قد خلا من أي نص – قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ – يقضي بحساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط الاحتياط ضمن فترة الاختبار ولو أراد المشرع تقدير مثل هذا الحكم لما أعوزه النص، أسوة بما ورد بنص المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية، وطالما أن المشرع قد أمسك عن إيراد نص مماثل فلا يجوز أصلاً إعمال القياس أو تأويل بعض أحكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر وتحميلها فوق ما تحتمل إذ لكل من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ مجاله المرسوم. ويؤكد ذلك أن المشرع لم يستحدث مثل هذا الحكم إلا بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ حيث نص صراحة على اعتبار مدة الخدمة كضابط احتياط كأنها قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الاختبار كما أشارت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون على أن هذا التعديل قصد به أن يكفل تحقيق ضمانات أوفى لضباط الاحتياط للحفاظ على حقوقهم في وظائفهم المدنية، وهذا واضح الدلالة على أنه ما كان يجوز قبل صدور هذا القانون حساب مدة الاستدعاء لخدمة الضباط الاحتياط ضمن فترة الاختبار ومن ثم فإن هذا الحكم يسري بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه، ولا يرتد هذا الأثر المباشر إلى الواقعة المعروضة والتي يظل وضع المدعي بشأنها محكوماً بنص الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة.

(الطعن رقم ٦٧٥ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١/٣)

- أن التعيين تحت الاختبار إنما شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقاً بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها مدة الاختبار والمرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار إلى السلطة التي تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة وذلك بالاستناد إلى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تغيا وجه المصلحة العامة وخلا من شائبة إساءة استعمال السلطة ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة في الأوراق تؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها بالقرار المطعون فيه.

(الطعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

- أن في تعدد المخالفات التي ارتكبها المدعي وتعاقبها ما يرين على صفحته وما يكفي لأن يستخلص منه استخلاصاً سائغاً ثبوت عدم صلاحية المدعي خلال فترة الاختبار – ولا يقدح في سلامة القرار المذكور استناده إلى مخالفات وقع معظمها قبل تعيين المدعي في إحدى وظائف المرتبة الرابعة ذلك أن ماضيه في المرتبة الخامسة متصل بحاضره في ذات العمل في المرتبة الرابعة وفي تكرار ترديه في أمثال هذه المخالفات حتى بعد تعيينه في إحدى وظائف المرتبة الأخيرة ما يقطع في أنه لم يطرأ عليه أدنى تحسين في مسلكه وما يؤكد عدم صلاحيته وعدم استحقاقه للتثبيت – وإذن فلا تثريب على الهيئة إن هي أدخلت في اعتبارها عند تقديرها لمدى صلاحية المدعي مفارقته لجميع هذه المخالفات المشار إليها.

(الطعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

- إن المرد في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعيين، فلها وحدها حق تقدير مدى صلاحيته للوظيفة العامة استناداً إلى عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجيء خالياً من إساءة استعمال السلطة، وواضح مما تقدم أن المدعي قد ثبت عدم صلاحيته للبقاء في الخدمة وأنه بناء على التقرير المقدم عنه من رئيسه أصدر السيد مدير عام الهيئة بمقتضى السلطة المخولة له قانوناً القرار المطعون فيه بفصله من الخدمة لعدم الصلاحية وقد خلت الأوراق من أية واقعة يمكن أن تقوم قرينة على إساءة استعمال السلطة ومن ثم يكون هذا القرار قد صدر سليماً مطابقاً للقانون ولا يعيبه أن المدعي لم يخطر بتقرير الثلاثة شهور الأولى إذا كان بدرجة ضعيف في العمل والإنتاج وذلك طبقاً للمنشور الداخلي الصادر في ١٩٦٣/١٠/٢٧ بقصد تنظيم سير العمل ذلك أن مخالفة مثل هذه التوجيهات الداخلية التي يضعها الرؤساء لمرؤوسيهم لا يمكن أن تغل يد الرئيس عن ممارسة سلطاته متى قامت الدعاوى وتحققت الأسباب المبررة له لتدخله وأعمال سلطته المخولة له قانوناً.

(الطعن رقم ٨٢٠ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١/٢٨)

- يستفاد من نص المادة العاشرة من القرار الجمهوري رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر، بادئ الرأي أن أمد فترة الاختبار ومدتها سنة – وجواز مدها سنة أخرى كل ذلك من قبيل التنظيم المقررة لصالح جهة الإدارة ذاتها ويراد به ضمان المرفق على نحو يحقق غرضه، وكمال تأديته للرسالة التي نيطت به ويرتب

على هذا النظر حتماً أن هذه الفترة تمتد سنة ثانية دون حاجة إلى صدور قرار بذلك من الجهة الإدارية مادامت هذه الجهة لم تصدر قراراً فور انتهاء السنة الأولى بفصل الموظف، إن لم يتبين لها صلاحيته، أو يثبته إذا أمضى مدة الاختبار على وجه يشهد له بالصلاحية للبقاء ذلك أن سكوت جهة الإدارة بعد انتهاء السنة الأولى – دون إصدارها قراراً بفصل الموظف – يعتبر بمثابة قرار ضمني بمد مدة الاختبار سنة أخرى.

(الطعن رقم ٦٣٦ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٢/٤)

- أنه يكفي لصحة القرار أن يثبت عدم الصلاحية للعمل خلال فترة الاختبار – إذ بذلك يتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته. أما تراخي صدور القرار أمداً معقولاً إلى ما بعد انتهائها بسبب عرض الأوراق على الوكيل العام للشئون الزراعية ثم الوكيل العام للشئون المالية والإدارية ثم على المدير العام لمديرية التحرير فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته – وذلك بالإضافة إلى أنه ليس في النصوص التي نظمت فترة الاختبار ما يوجب صدور قرار الفصل قبل انتهائها.

(الطعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

- أنه ولئن كان الأصل طبقاً للقواعد المتقدمة هو وضع الموظف المعين لأول مرة في المرتبة الرابعة من الوظائف العالية تحت الاختبار في الفترة الزمنية المقررة قانوناً لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة المسندة إليه لا يختلف في ذلك الموظف الذي يعين أول مرة في خدمة الحكومة أو ذلك الذي يكون له مدة خدمة سابقة متى كانت في غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت له تلك المدة في حساب أقدمية الدرجة العالية التي عين لها لأول مرة، وذلك لأن لكل من نظام الاختبار وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب إعماله فيه – لئن كان هذا هو الأصل مما يستتبع امتناع ترقية مثل هذا الموظف خلال فترة الاختبار وقبل أن يستقر وضعه بالقرار الذي يصدر بتقرير صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة التي عهد بها إليه، إلا أنه إذا تبين أن الموظف الذي كان له مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالي قد قضى هذه المدة في خدمة الحكومة وتحت رقابتها وإشرافها مضطلعاً بأعمال هي بعينها أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها وكانت تلك المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار فإنه لا يتصور في هذه الحالة إخضاع مثل هذا الموظف لنظام الاختبار للتحقق من صلاحيته للقيام بأعمال ثبت بالفعل صلاحيته للقيام بها لأن صلاحية الموظف في هذه الحالة للقيام بأعمال الوظيفة الجديدة التي هي ذات أعمال الوظيفة السابقة تكون قد ثبتت خلال فترة خدمته السابقة ولم تعد بالإدارة حاجة بعد ذلك إلى وضعه تحت الاختبار لتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل ذلك.

(الطعن رقم ٩٠٢ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

- مدة الاختبار – المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأنها، والمادة ١١ من المرسوم الصادر باللائحة التنفيذية لهذا القانون – موقف الموظف أثناء فترة

الاختبـار – معلـق ولا يسـتقر إلا بعـد قضـائها وانحسـام موقفـه بقـرار مـن الإدارة بصلاحيته للبقاء فيها أو عدم صلاحيته - أثر ذلك امتناع الترقية خلال فترة الاختبار.

(الطعن رقم ١٠١٩ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

- المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١- وضع الموظف القانوني أثناء فترة الاختبار – وضع وظيفي معلق – الصلاحية تتخصص بالزمان ونوع العمل المسند إليه – هي ليست صفة لازمة بل قد تزايل صاحبها – هي شرط لازم للبقاء في الوظيفة – امتناع الترقية إلى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح – المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – لا تغير القواعد المقررة لضم مدد الخدمة السابقة من ذلك – لهذه القواعد مجالها الخاص في التطبيق ولا يتعدى أثرها نطاق التسوية التي تتم على مقتضاها.

(الطعن رقم ١٢٥٠ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

- موقف الموظف المعين تحت الاختبار – موقف وظيفي معلق – قضاء فترة الاختبار على ما يرام شرط لازم لبقائه في الوظيفة – امتناع ترقيته إلى درجة أعلى قبل اجتياز فترة الاختبار بنجاح – لا يغير من ذلك نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحساب مدد العمل السابق كلها أو بعضها في أقدمية الدرجة – لكل من نظام الاختبار وضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب إعماله فيه.

(الطعن رقم ٢٨ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

- ضم مدة خدمة سابقة في الحكومة تزيد على فترة الاختبار – عدم اعتبار ذلك تعييناً جديداً في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – الإعفاء من قضاء فترة الاختبار في هذه الحالة – منوط بتوافر شرطين: الأول – تعيين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر، والثاني – أن يكون التعيين في ذات الوظيفة أو في الأقل في وظيفة متفقة في طبيعتها مع الوظيفة الجديدة – تخلف هذين الشرطين أو أحدهما – يجعل إعادة التعيين تعييناً لأول مرة في حكم المادة ١٩ سالفة الذكر.

(الطعن رقم ١٠١٦ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

- المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – القصد منها – الوقوف على مدى صلاحية الموظف الذي يعين لأول مرة في أدنى الدرجات بخدمة الحكومة – انتفاء هذه الحكمة في حالة موظف له مدة خدمة سابقة تربو على السنتين وتثبت صلاحيته للعمل، ثم أعيد تعيينه في ذات الكادر وبنفس الدرجة – أساس ذلك وأثره: بطلان قرار فصله وفقاً لنص المادة ١٩ سالفة الذكر.

(الطعن رقم ٦٤٢ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/١٢/٥)

- تعيين الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز – لا يعتبر تعييناً نهائياً باتاً، بل هو تعيين تحت الاختبار وفقاً لنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة – أساس ذلك أن هذا التعيين ليس إعادة تعيين وإنما هو تعيين لأول مرة، وإن ضم سنة الامتياز إلى مدة الخدمة يعتبر تسوية فرضية ليس من شأنها أن يتعدى أثرها إلى تعطيل الحكمة التي قام عليها نص المادة ١٩ سالفة الذكر.

(الطعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٣/١/١٦)

- تحقق شرط عدم الصلاحية – سلامة قرار الإدارة بإنهاء خدمته ولا معقب عليها في ذلك مادام قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة.

(الطعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ق "إدارية عليا"جلسة ١٩٦٣/١/٥)

- فصل الموظف لعدم قضائه فترة الاختبار على ما يرام – اعتباره من صميم عمل السلطة الإدارية بلا معقب عليها ما لم تنحرف أو تسيء استعمال سلطتها – استخلاص الإدارة أسباب عدم الصلاحية من كثرة طلب الموظف للأجازات وتحايله للحصول عليها ولو لم يتجاوز حدودها المرسومة – اعتبار الأجازات المتوصلة والغياب المتكرر إساءة لاستعمال الحق وسوء سلوك وظيفي ينعكس أثره الضار على الوظيفة العامة – نهوض ذلك دليلاً على عدم تقدير الموظف للمسئولية ولا يقدح فيه تقدير كفايته بدرجة جيد والشهادة له بالكفاية والأمانة – اعتبار عدم تقدير المسئولية سلوكاً وخلقاً لا يشفع فيهما الكفاية أو الأمانة – صحة قرار الفصل الصادر بناء على هذا الاستخلاص.

(الطعن رقم ٩٦٧ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٣/٣/١٦)

- تعيين موظف له خدمة سابقة باليومية على إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة – عدم جواز قياس حالته على حالة موظف أعيد تعيينه في ذات الوظيفة الدائمة وبدرجته السابقة – تعيين الأول تحت الاختبار وفقاً لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ دون الثاني الذي قضى فترة الاختبار عند تعيينه الأول.

(الطعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

- الموظفون المعينون على وظائف دائمة – سريان الأحكام الخاصة بفترة الاختبار المنصوص عليها في الباب الأول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم في هذه الوظائف – عدم سريانها على مدة الخدمة السابقة التي يقضونها في غيرها من الوظائف – لا يغير من ذلك جواز ضمها كلها أو بعضها في تقدير الدرجة أو المرتب أو أقدمية الدرجة وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن.

(الطعن رقم ٢٧٢ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/٦/٢٢)

- إعادة تعيين موظف – فصله من الخدمة خلال السنتين التاليتين لإعادة تعيينه بمقولة أنه لم يتم فترة الاختبار على وجه مرض – مخالفة ذلك للقانون.

(الطعن رقم ٨٢ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

- إعادة تعيين موظف له مدة خدمة سابقة – لا تعتبر تعييناً جديداً – عدم سريان حكم المادة ١٩ من قانون موظفي الدولة بشأن مدة الاختبار في حقه – مدة الخدمة السابقة التي قضاها الموظف – كفايتها لتقدير صلاحيته للوظيفة بما يغني عن وضعه تحت الاختبار.

(الطعن رقم ٨٢ لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

- موظف معين تحت الاختبار – ضم مدة خدمة سابقة له وتعديل أقدميته بالطبع – إعمال أثر هذا الضم في الترقية بالأقدمية أو الاختيار – لا يكون إلا بعد قضائه فترة الاختبار على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها.

(الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

- امتناع ترقية الموظف المعين تحت الاختبار إلى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح.

(الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٥٨/٦/٣١)

❖ **الفتاوى:**

- جواز الترخيص للعامل بالأجازة الوجوبية أو التي تقتضيها الضرورة خلال فترة الاختبار.

(ملف رقم ٢٥٧/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٣/٢/١٦)

- عدم جواز إعارة الموظف وهو في فترة الاختبار واعتباره ممثلاً للجهة المعيرة لدى الجهة المستعيرة – أساس ذلك أنه لم يثبت بعد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع بأعبائها – مقتضى ذلك عدم جواز إعارة العامل الذي لم يتسلم العمل بعد وظيفته في المهلة المناسبة التي تحددها جهة الإدارة يحق لها اعتبار التعيين كأن لم يكن – أساس ذلك تحقيق المصلحة العامة بإطلاق يد الجهة الإدارية في شغل الوظائف الخالية حتى لا يتعطل سير المرافق العامة – يترتب على ذلك أنه إذا اعتذر العامل عن استلام عمله بحكم ارتباطه بعقد عمل في بلد عربي فإنه لا يجوز الاحتفاظ له بالوظيفة التي عين فيها.

(ملف رقم ٣٠٣/١/٨٦ جلسة ١٩٧٥/٣/٢٦)

- فترة الاختبار بالنسبة للموظف الذي يرشح للتعيين أثناء تجنيده – تبدأ منذ تاريخ تسلمه لأعمال الوظيفة وممارسته لها فعلاً وليس من تاريخ صدور قرار التعيين فيها.

(فتوى ٣٢٠ في ١٩٥٩/٥/١٠)

- تعيين لأول مرة – تعيين أحد مدرسي المدارس الخاصة المعانة بالحكومة – خضوعه لقضاء فترة الاختبار.

(فتوى ٧١٠ في ١٩٦٥/٨/١)

❖ **التعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة:**

- إن الموظف الذي يقع عليه الاختيار للتعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة لا يتعلق حقه بهذه الدرجة لمجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطاً بثبوت صلاحيته للقيام بأعباء هذه الوظيفة منذ تعيينه إلى وقت النظر في منحه الدرجة المخصصة لها.

(فتوى ١٩١ في ١٩٥٣/٦/٩)

❖ **تعيين خريجي المؤهلات العليا والمتوسطة:**

- تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة – القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية – استنفاده لأغراضه في مجال التعيين باستيعاب من ورد ذكرهم في مادته الأولى – تميز مجال هذا القانون عن مجال القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤.

(فتوى ٢٥١٣ في ١٩٧٠/٩/١٠)

❖ **سحب قرار التعيين:**

- سحب قرار التعيين – اعتبار الموظف في حكم من لم يصدر أصلاً قرار تعيينه – إلغاء قرار الساحب لقرار التعيين – لا يغير من طبيعة قرار السحب خلال الفترة التي نفذ فيها بأن يجعل منه قرار وقف.

(الطعن رقم ٣٥٩ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

❖ إعـــادة التعييـــن:

- المادة ٢٣ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – المشرع أجاز للسلطة المختصة بالتعيين وبغير إعلان عن الوظائف الخالية، أن تعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى مماثلة وبذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع احتفاظه بأقدميته في الوظيفة التي يعاد التعيين عليها ولم يكن التقرير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف – تطبيق.

(الطعن رقم ٩٩٥ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٣/٩)

- المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى – من الأمور التي تترخص فيها السلطة المختصة بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن دون إلزام عليها في إعادة التعيين – كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٧ لسنة ١٩٩٠ بشأن تسوية أوضاع العاملين العائدين من الكويت والعراق بعد عودتهم من هناك – لا يخرج بالنسبة لهؤلاء العاملين فيما يتعلق بإعادة تعيينهم عن القواعد والضوابط والشروط المقررة وفقاً لأحكام المادة ٢٣ سالفة الذكر.

(الطعن رقم ٤٣٢٨ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/٢٢)

- المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة – منحه الأجر الأصلي الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في تلك الوظيفة في الأقدمية – يستمد العامل حقه هذا من القانون مباشرة دون ترخص من جهة الإدارة – الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وصدور قرار إعادة تعيينه – لا يجوز حسابها في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيين العامل عليها – سلطة الإدارة في هذا مقيدة – صدور قرار بحساب الفترة المذكورة في أقدمية الدرجة دون سند من القانون يصم القرار الصادر في هذا الشأن بالبطلان – لا تلحق القرار حصانة ويجوز سحبه في أي وقت.

(الطعن رقم ٣٨٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/٧)

- المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – إذا أعيد العامل في وظيفته تعين منحه أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه في الأقدمية – يستمد العامل حقه في ذلك من القانون مباشرة دون ترخيص من جهة الإدارة – مؤدى ذلك – أن سلطة الإدارة في حساب مدة الخدمة السابقة سلطة مقيدة – لا يجوز للإدارة حساب الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وصدور قرار إعادة التعيين في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيين العامل فيها – حساب هذه الفترة دون سند من القانون يصم القرار الصادر في هذا الشأن فلا تلحقه حصانة ويجوز سحبه في أي وقت دون التقيد بالمواعيد المقررة قانوناً – أساس ذلك – أن

القرار في مثل هذه الأحوال يعتبر من قبيل التسويات المنعدمة التي لا تلحقها الحصانة.

(الطعن رقم ١٢١٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١/٢)

- **إذا أعيد تعيين العامل طبقاً للمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تعين منحه الأجر الذي كان يتقاضاه وظيفته السابقة مع الاحتفاظ بالمدة التي قضاها فيها في الأقدمية – يستمد العامل هذا الحق من القانون مباشرة دون ترخيص من جهة الإدارة – لا يجوز الفترة الزمنية ما بين انتهاء الخدمة في وظيفته السابقة وصدور قرار إعادة التعيين – لا تحسب هذه الفترة في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيين العامل فيها – سلطة الإدارة في هذا الشأن سلطة مقيدة – لا يجوز كذلك حساب هذه الفترة طبقاً لقواعد ضم مدد الخبرة السابقة لأن ضم مدة المدد مقصور على درجة بداية التعيين – لا وجه القول بأن قرار إنهاء الخدمة في الوظيفة السابقة مخالف للقانون – أساس ذلك – أن القرار الصادر بإنهاء خدمة الطاعن في وظيفته السابقة تحصن بفوات المواعيد المقررة للطعن فيه ويتعين كافة آثاره ومنها عدم حساب الفاصل الزمني بين قرار إنهاء الخدمة وقرار إعادة التعيين.**

(الطعن رقم ١٨٠٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣)

- **إعادة التعيين في وظيفة العامل السابقة وفق نص المادة ٢٣ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ تترخص فيه جهة الإدارة وهو من الملائمات الإدارية ويمنح العامل أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة ولا يجوز حساب الفترة الزمنية ما بين إنهاء الخدمة وإعادة التعيين.**

(الطعن رقم ٣٧/١٧١٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٠)

- **من يعاد تعيينه وفق نص المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في وظيفته السابقة ويحتفظ بذات أجره الأصلي الذي يزيد على بداية مربط الدرجة المعاد تعيينه عليها لا ينطبق في شأنه نص المادة ٢٧ ويتحدد مركزه الوظيفي على أساس المادة ٢٣.**

(الطعن رقم ٢٥٤٦ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٥/٢٥، الطعن رقم ٣٢٣١ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٢٢، الطعن رقم ٣٨٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/٧)

- **المادتان ٢٣، ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلاً بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ العامل الذي يعاد تعيينه طبقاً للمادة ٢٣ المشار إليهما يحتفظ له بذات أجره الأصلي الذي يزيد على بداية مربوط الدرجة المعاد تعيينه عليها وبأقدميته في الوظيفة التي كان يشغلها – لا تنطبق المادة ٢٧ سالفة البيان على العامل المذكور وإنما يتحدد مركزه الوظيفي طبقاً للمادة ٢٣.**

(الطعن رقم ٣٢٣١ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٢٢)

- **قرار إعادة التعيين وإن اعتبر قراراً يصدر عن سلطة تقديرية ويتحصن بفوات مواعيد الطعن إلا أن ما يشتمل عليه من حساب أقدمية الطاعن في الدرجة التي أعيد تعيينه منها يعتبر قراراً صادراً عن سلطة مقيدة ومن قبيل التسويات – لا يتحصن ما**

تضمنه القرار من حساب الأقدمية في تاريخ معين – يجوز الطعن عليه في أي وقت دون التقيد بمواعيد دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ١٨٠٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣)

- قرار إعادة التعيين وإن اعتبر قراراً يصدر عن سلطة تقديرية ويتحصن بفوات المواعيد إلا أن ما يشتمل عليه من حساب أقدمية الطاعن في الدرجة التي أعيد تعيينه منها يعتبر قراراً صادراً عن سلطة مقيدة و من حساب التسويات – لا يتحصن ما تضمنه القرار من حساب الأقدمية في تاريخ معين.

(الطعن رقم ١٨٠٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣)

- إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة وفق نص المادة ٢٣ من قانون العاملين من الأمور التي تترخص فيها الجهة الإدارية طالما خلا تصرفها من التعسف أو الانحراف ويتعين منحه الأجر الأصلي الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة ويحتفظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة ويستمد حقه من القانون مباشرة والفترة بين إنهاء خدمته وإعادة تعيينه لا تدخل ضمن مدة خدمته أي أنه لا يجوز الجمع بين ٢٧، ٢٣ من قانون العاملين المدنيين بالدولة.

(الطعن رقم ١٧١٢ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٠ رقم ٢٥٤٦ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٥/٢٥، الطعن رقم ٣٨٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/٧)

- القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ – إعادة العامل المفصول بغير الطريق التأديبي إلى الخدمة سواء تمت بقرار من اللجنة المختصة بالنظر في طلبات الإعادة للخدمة أو بحكم قضائي تترتب عليه احتساب المدة من تاريخ انتهاء الخدمة حتى تاريخ إعادته إليها في تحديد الأقدمية أو مدة الخبرة – استحقاق العلاوات والترقيات بالأقدمية التي تتوفر فيه شروطها بافتراض عدم تركه الخدمة – حساب المدة في المعاش مخصوماً منها المدد المحسوبة قبل العمل بالقانون – استحقاق العامل أو المستحقين المرتب أو المعاش أو الفرق بين المرتب والمعاش الذي يستحق بالتطبيق لأحكام هذا القانون والمرتب والمعاش الحالي اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء ستين يوماً على تقديمه طلب العودة إلى الخدمة.

(الطعن رقم ٢٤٢٤ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١٢/٢٣)

- من المقرر أن إعادة التعيين شأنه شأن التعيين هو من الملائمات المتروكة التي تستقل بها جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية لا معقب إلا في حالة الانحراف أو إساءة استعمالها.

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٩/١١/٢٠)

- يتحقق القرار السلبي عندما ترفض جهة الإدارة أو تمتنع عن إجراء كان من الواجب عليها اتخاذ بحكم القانون ويتعين لقيام القرار السلبي أن يكون ثمة إلزام على جهة الإدارة مما يقبل الطعن عليه بالإلغاء.

(الطعن رقم ٢٢٢ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٥/٤، الطعن رقم ٢٧٥ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١٢/١٣)

- **إعادة تعيين العامل طبقاً للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨٣ بشأن الهجرة ورعاية المصريين بالخارج اشترط المشرع لكي يتم إعادة تعيين العامل بالجهة التي كان يعمل بها أن يكون قد قدم استقالته من عمله بقصد الرغبة في الهجرة الدائمة وقبلت الاستقالة لهذا السبب ثم هاجر إلى الخارج وعاد إلى الوطن خلال عامين من تاريخ قبول الاستقالة يجب أن يقدم طلباً بذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ عودته النهائية إلى البلاد – إذا فقد طلب العامل إحدى المقومات سالفة الذكر كانت جهة الإدارة في حل من إعادة تعيينه بها ولم يكن عليها ثمة إلزام في ذلك.**

(الطعن رقم ٢٠٠٧ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١٢/٣١)

- **تنص المادة ٢٣ على أن "استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته التي يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتب ضعيف، والمستفاد من هذا النص أن المشرع أجاز للسلطة المختصة بالتعيين، وبغير إعلان عن الوظائف الخالية أن تعيد العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة وبذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع احتفاظه بأقدميته في الوظيفة السابقة وذلك متى توافرت في شأنه اشتراطات شغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها ولم يكن التقرير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف، وتنص الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من ذات القانون على أن "........" ومؤدى هذا أن المشرع قرر تعيين العامل الذي تزيد مدة خدمته العملية والتي تتفق وطبيعة العمل عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة بحد أقصى خمس علاوات الدرجة الوظيفية المعين عليها، ومن حيث أن من يعاد تعيينه طبقاً للمادة ٢٣ في الوظيفة التي كان يشغلها ويحتفظ له بذات أجره الأصلي الذي يزيد على بداية مربوط الدرجة المعاد تعيينه عليها وبأقدميته في هذه الوظيفة – لا ينطبق بشأنه المادة ٢٧ وإنما يحدد مركزه الوظيفي على أساس المادة ٢٣، ومن حيث أن الثابت أن المدعى حاصل على ليسانس في الآداب سنة ١٩٥٩ وعين به بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢ وحصل على دبلوم العلوم الاجتماعية سنة ١٩٧٠ وأنهيت خدمته بالاستقالة اعتباراً من ١٩٧٧/٢/٢٦ ثم أعيد تعيينه اعتباراً من ١٩٨٤/٣/٥ بالدرجة الثانية التي كان يشغلها قبل إنهاء خدمته واحتفظ له بالمدة التي قضاها بهذه الدرجة وأصبحت أقدميته فيها اعتباراً من ١٩٧٧/١١/١٠ وذلك طبقاً للمادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنفة الذكر، فمن ثم فإنه ما كان يجوز لجهة الإدارة أن تحتسب له المدة من ١٢/٣/ ١٩٧٧ حتى ١٩٨٣/٩/٨ التي قضاها بالجزائر بعد صدور قرار إنهاء خدمته للاستقالة في أقدمية الدرجة الثانية التي أعيد تعيينه عليها وإرجاع أقدميته في هذه الدرجة إلى ١٩٧٣/٥/١٣ طبقاً للمادة ٢٧ من ذات القانون والسالف الإشارة إليها، ومن حيث أن القرار الصادر بحساب مدة الخبرة العملية طبقاً للمادة ٢٧ من ذات القانون والسالف الإشارة إليها، ومن حيث أن القرار الصادر بحساب مدة الخبرة العملية طبقاً للمادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين**

بالدولة لا يعدو أن يكون إجراء بالتسوية وليس قراراً إدارياً يرد عليه السحب الإداري أو الطعن بالإلغاء في خلال المواعيد المنصوص عليها في المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢، فمن ثم فإن الجهة الإدارية وإذ سحب قرارها بحساب المدة من ١٩٧٧/٣/١٢ حتى ١٩٨٣/٩/٨ التي قضاها المدعي (الطاعن)، بالعمل في دولة الجزائر، فإنها تكون قد أعملت صحيح حكم القانون، وتغدو دعوى المدعى غير قائمة على سند من القانون حرياً بالرفض.

(الطعن رقم ٣٢٣١ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٢٢)

- ومن حيث أن المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تقضي بأن "........" ، ومن حيث أن المستفاد من ذلك – أنه إذا أعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة تعين منحه الأجر الأصلي الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في تلك الوظيفة في الأقدمية، والعامل يستمد حقه هذا من القانون مباشرة دون ترخص من جهة الإدارة، كما أن مقتضى النص السابق أن الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وصدور قرار إعادة تعيينه لا يجوز احتسابها في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيين العامل فيها، وسلطة الإدارة في هذا الشأن بدورها سلطة مقيدة ، ومن ثم لا يجوز لها احتساب هذه الفترة في أقدمية الدرجة إلا في الحالات وبالشروط والأوضاع المنصوص عليها في قواعد ضم مدة الخدمة السابقة، ومن ثم إذا ما احتسبت جهة الإدارة الفترة ما بين إنهاء خدمة العامل وإعادة تعيينه في أقدمية الدرجة دون سند من القانون، فإن قرارها في هذا الشأن يعتبر من قبيل التسويات التي لا تلحقها حصانة ويجوز لها سحبها في أي وقت دون التقيد بالمواعيد المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة، ومن حيث أنه لا حجة فيما ذهبت إليه الإدارة القانونية بالهيئة من احتساب هذه المدة ووافق عليه رئيس مجلس الإدارة في ٩ من مارس سنة ١٩٨١ استناداً إلى أن قرار إنهاء خدمة المطعون ضده قد صدر مخالفاً للقانون – لا حجة في ذلك – ذلك أن قرار إنهاء خدمة المطعون ضده قد تحصن بفوات المواعيد القانونية للطعن عليه، ومن ثم يتعين ترتيب كافة آثاره ومنها – أنه في حالة إعادة تعيين العامل فلا يجوز احتساب الفاصل الزمني بين قرار إنهاء الخدمة وقرار إعادة التعيين، ولذلك يكون طلب المدعي إلغاء القرار رقم ٩ لسنة ١٩٨١ غير قائم على سند من القانون متعيناً رفضه.

(الطعن رقم ١٢١٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١/٢٥)

- ومن حيث أن مبنى الطعن رقم ٩٥٤ لسنة ٢٠ق عليا إن الحكم الطعون فيه أخطأ صحيح حكم القانون حينما قضى بأحقية المدعى في العلاوة الدورية اعتباراً من ١٩٦٨/٥/١ ذلك أن المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه "يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها .... الخ" وتقضي المادة ٣٥ من القانون ذاته معدلة بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٠ على أنه .... ومع ذلك يستحق العلاوة الدورية في أول مايو التالي لانتهاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة أو سنة من تاريخ منح العلاوة السابقة" والنصان السابقان صريحان أن تستحق العلاوة بعد سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة وإعادة تعيين

المدعي هو التحاق بالخدمة يسري عليه حكم المادة ٣٥ المشار إليها ومن ثم يستحق العلاوة الدورية بعد سنتين من تاريخ إعادة تعيينه الذي تم في ١٩٦٧/٦/٢٩.

(الطعن رقم ٩٥٤ لسنة ٢٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٦/٢٩)

- **ومن حيث أنه يبين ن الرجوع لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ بحساب مدة خدمة اعتبارية لبعض المعادين إلى الخدمة والذي صدر في ١٢ من يوليو سنة ١٩٧١ أنه نص في المادة (١) على أن تحسب للعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبي ثم أعيدوا إلى الخدمة في إحدى هذه الجهات المدة بين تاريخ فصلهم وبين تاريخ إعادتهم إلى الخدمة في مدة خدمتهم. ويسري هذا الحكم على من يعاد إلى الخدمة بعد العمل بهذا القرار" كما نص القرار الجمهوري سالف الذكر في المادة ٢ على أنه "لا يجوز الاستناد إلى هذا القرار للطعن في القرارات الصادرة بالترقيات قبل العمل به كما لا يترتب على حساب المدة المشار إليها صرف أية فروق مالية عن الماضي". ومن حيث أن قرار رئيس الجمهورية المشار إليه – فيما قضى به من حساب مدة الفصل لمن سبق فصلهم بغير الطريق التأديبي وأعيدوا إلى الخدمة في الجهات التي نص عليها ضمن مدة خدمتهم – قد جاء عاماً ومطلقاً ومن ثم يسري في عمومه على جميع حالات الفصل بغير الطريق التأديبي متى تقرر إعادة المفصول إلى الخدمة ولا وجه لقصر تطبيق هذا القرار على من فصل بغير الطريق التأديبي بعد العمل بدستور سنة ١٩٥٦ دون فصل قبل ذلك بدعوى أن دستور ١٩٥٦ قد نص في المادة ١٩١ على أن جميع القرارات التي صدرت من مجلس قيادة الثورة وجميع القوانين والقرارات التي تتصل بها وصدرت مكملة أو منفذة لها، وكذلك كلما صدر من الهيئات التي أمر المجلس المذكور بتشكيلها من قرارات أو أحكام – وجميع الإجراءات والأعمال والتصرفات التي صدرت من هذه الهيئات أو من أية هيئة أخرى من الهيئات التي أنشأت بقصد حماية الثورة ونظام الحكم، لا يجوز الطعن فيها أو المطالبة بإلغائها أو التعويض عنها بأي وجه من الوجوه أمام أية هيئة كانت وأن تطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ على من يفصل قبل العمل بدستور ١٩٥٦ مؤداه الحكم له بتعويض عيني عن قرار حصنه الدستور، لا وجه لذلك لأن تطبيق هذا القرار الجمهوري على هذه الفئة من العاملين لا ينطوي على طعن في قرار الفصل أو المطالبة بإلغائه أو التعويض عنه، بل مجرد إعمال التشريع صحيح ونافذ ومنتج لأثره طبقاً لأحكام الدستور والقوانين المعمول بها، ومن حيث أنه متى كان الثابت من الأوراق أن المدعى فصل من الخدمة بالقرار رقم ٧٥ الصادر من وزير الإرشاد القومي في ١٩٥٣/٨/٢٩ استناداً – على ما جاء في ديباجة القرار إلى كتاب وزارة الخارجية السري جداً رقم ٩ في ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ المتضمن أن اللجنة الوزارية المختصة بنظر قرارات لجان التطهير المشكلة طبقاً للقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ – الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي قررت فصله من الخدمة، وإلى الأوراق الأصلية الخاصة بلجنة التطهير فمن ثم يكون المدعي قد فصل بغير الطريق التأديبي وإذا أعيد**

إلى الخدمة في ١٩٥٧/٧/١ فإنه ينتفع بما ورد في القرار الجمهوري رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ المشار إليه من أحكام خاصة بحساب مدة فصله ضمن مدة خدمته.

(الطعن رقم ٣٧٩ لسنة ٢٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/٢/٢٦)

- **و من حيث أن المادة ١٣ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة العاملين المدنيين المفصولين بغير الطريق التأديبي إلى وظائفهم – الذي عمل به اعتباراً من ١٦ من مايو سنة ١٩٧٤ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية – تقضي بأن "تطبق أحكام المواد ٢، ٦، ٧، ١٠، ١١، ١٢ على من رفعوا من الخاضعين لأحكام هذا القانون أمام أية جهة قضائية و لم تصدر فيها أحكام نهائية قبل نفاذه" والأحكام النهائية المقصود في هذه المادة على ما يبين ما مطالعه نصوص هذا القانون وأعماله التحضيرية هي تلك التي حازت قوة الأمر المقضي باستغلاق الطعن فيها لأي سبب كان. ذلك أن المشرع حين نص على نهائية الأحكام كان يوجه الخطاب في الغالب الأعم إلى محكمة القضاء الإداري باعتبار أنها كانت صاحبة الاختصاص الأصيل بنظر الدعاوي الخاصة بفصل العاملين المدنيين بالدولة بغير الطريق التأديبي. ويفصح عن ذلك أن القانون المذكور خصها دون غيرها في المادة التاسعة منه بنظر الطعون والمنازعات المتعلقة بتسوية المعاشات أو المكافآت الخاصة بالعاملين لأحكامه، ومن ثم فإن المشرع إذا كان قد استهدف احترام الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري حتى ولو لم تكن قد حازت قوة الأمر المقضي على ما يقوم به الدفاع عن المطعون ضده لاكتفى في هذا الشأن بالنص على احترام الأحكام النهائية، بما مؤداه أن النهائية في حكم المادة الأخيرة هي التي يستغلق معها باب الطعن في الأحكام سواء بفوات مواعيد الطعن في أحكام محكمة القضاء الإداري وبصدور هذه الأحكام من المحكمة الإدارية العليا إذ لو كان المشرع قد عني بالأحكام النهائية في صدد المادة الثالثة عشرة بأنها أحكام محكمة القضاء الإداري لما كان ثمة حاجة للنص في المادة التاسعة على أن أحكام محكمة القضاء الإداري نهائية وغير قابلة للطعن ولاكتفى في هذا الشأن بوصف النهائية. و من حيث أنه فضلاً عما تقدم فإن هدف القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ سالف الذكر على ما يبين من نصوصه وأعماله التحضيرية هو تصحيح أوضاع العاملين المفصولين بغير الطريق التأديبي والتسوية بينهم في المعاملة طبقاً لقواعد موحدة. و هذه التسوية لا تتأتى إذا أخرج من نطاق القانون كل من صدر لصالحه حكم من محكمة القضاء الإداري قبل العمل بأحكام هذا القانون حتى ولو لم يكن قد حاز قوة الأمر المقضي، ليطبق فقط على من تراخت محكمة القضاء الإداري في الفصل في دعاويهم قبل العمل بالقانون، مع أن الجميع كانوا قد رافعوا منازعاتهم أمام محكمة القضاء الإداري قبل العمل بهذا القانون في تاريخ نشره في ١٦ من مايو سنة ١٩٧٤ بفترة طويلة حيث كانت مواعيد الطعن في قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي قد انتهت بانقضاء مائة وثمانين يوماً من تاريخ نشر الأحكام الصادرة من المحكمة العليا في الدعاوى أرقام ٢، ٦، ٩ لسنة ١ القضائية (دستورية) القاضية بعدم دستورية القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما قضى به من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين إلى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من اعمال السيادة، هذا النشر الذي تم**

في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٤٦ الصادر في ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١. ومن ثم فإن القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ يكون قد وازن بين اعتبار التوحيد في المعاملة بين جموع العاملين المفصولين بغير الطريق التأديبي ومبدأ احترام حجية الأحكام وارتأى أن لا يخرج من نطاق تطبيق هذا القانون إلا من كانت قد صدرت لصالحهم قبل تاريخ العمل به أحكام نهائية حائزة لقوة الشيء المقضي دون سواهم، ويكون دفاع المطعون ضده في هذا الشأن والأمر كذلك غير قائم على سند صحيح من القانون. ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه تنص على أن "يعاد إلى الخدمة العاملون المدنيون الذين لا تنظم شئونهم الوظيفية قوانين خاصة وأنهيت خدمتهم عن غير الطريق التأديبي بالإحالة إلى الاستيداع أو إلى المعاش أثناء الاستيداع أو بالفصل من الوظائف بالجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي منها في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ وذلك طبقاً للأحكام الواردة في المواد التالية" وتقضي المادة الثانية بأنه يشترط للإعادة إلى الخدمة ما يأتي : ١- عدم بلوغ العامل السن المقررة للتقاعد قانوناً وقت إعادته إلى الخدمة. ٢- ثبوت قيام إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي" ونصت المادة الثالثة على أنه يجب أن يقدم العامل المفصول إلى الوزير المختص طلباً للعودة إلى الخدمة بطريق البريد الموصى عليه بعلم الوصول، مرفقاً به ما يراه من الأوراق المؤيدة له، خلال ستين يوماً من تاريخ إنهاء خدمة العامل حتى تاريخ الإعادة إليها، في تحديد الأقدمية أو مدة الخبرة واستحقاق العلاوات والترقيات بالأقدمية التي تتوفر فيه شروطها بافتراض عدم تركه الخدمة.... وتحسب للعامل في المعاش بدون مقابل، المدة من تاريخ إنهاء خدمته حتى أعادته إليها مخصوماً منها المدة المحسوبة قبل العمل بأحكام هذا القانون، وتتحمل الخزانة العامة كافة المبالغ المستحقة عن حساب هذه المدة". وقضت المادة السابعة بأن "تعاد تسوية معاشات ومكافآت المستحقين عمن توفى من العاملين المشار إليهم في المادة الأولى ومعاشات ومكافآت من بلغ منهم سن التقاعد قبل العمل بهذا القانون أو عند الإعادة إلى الخدمة، على أساس مرتب الدرجة أو الفئة الوظيفية التي يتقرر أحقيته في العودة إليها طبقاً للقواعد والإجراءات الواردة في هذا القانون لولا الوفاة أو بلوغ سن التقاعد. وتحسب في المعاش أو المكافأة بدون أي مقابل المدة من تاريخ إنهاء خدمة العامل حتى وفاته أو بلوغه سن التقاعد، مخصوماً منها المدد المحسوبة قبل نفاذ هذا القانون وتتحمل الخزانة العامة كافة المبالغ المستحقة عن حساب هذه المدة، ويمنح العامل أو المستحقون عنه المكافأة أو المعاش الذي يتحدد طبقاً للأحكام السابقة أو المكافأة أو المعاش الحالي أيهما أكبر، ويشترط للإفادة من حكم هذه المادة تقديم طلب بذلك إلى الوزير المختص خلال تسعين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون بخطاب موصى عليه بعلم الوصول" ونصت المادة ١٠ على ألا تمس القرارات الصادرة بالإعادة إلى الخدمة تطبيقاً لأحكام هذا القانون القرارات الصادرة بالتعيين أو الترقية في تاريخ سابق عليها. ولا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون صرف أية فروق مالية أو تعويضات عن الماضي، ولا رد أي مبالغ تكون قد حصلت قبل العمل بأحكامه". ومن

حيث أنه يبين مما تقدم أن القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ قد استهدف تصحيح أوضاع العاملين المدنيين المفصولين بغير الطريق التأديبي في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ وذلك بإعادتهم إلى عملهم، وتسوية معاشاتهم، طبقاً لأسس وقواعد بعض الالتزامات، فكفل لهم حق العودة إلى الخدمة، وقضي بأن تحسب المدة المذكورة في معاشاتهم بدون مقابل على أن تتحمل الخزانة العامة كافة المبالغ المستحقة عنها، ومقابل ذلك حظر المشرع صرف أية فروق مالية أو تعويضات عن مدة الفصل – وقضى القانون بأن تسري هذه الأسس والقواعد على العاملين الخاضعين لأحكامه الذين توافوا، أو بلغوا سن التقاعد قبل العمل بالقانون المذكور، وبأن تعاد تسوية معاشات ومكافآت هؤلاء العاملين أو العاملين أو المستحقين عنهم على أساس مرتب الدرجة أو الفئة الوظيفية التي يتقرر أحقية كل منهم في العودة إليها طبقاً لأحكامه. ومن حيث أن المدعي كان رئيساً لمجلس إدارة المؤسسة المصرية التعاونية الاستهلاكية وأنهيت خدمته بالإحالة إلى المعاش بغير الطريق التعاونية الاستهلاكية وأنهيت خدمته بالإحالة إلى المعاش بغير الطريق التأديبي خلال الفترة الزمنية التي عينتها المادة الأولى من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٢٢ لسنة ١٩٦٤ الصادر في ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ ولجأ إلى محكمة القضاء الإداري طالباً تعويضه عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابته نتيجة صدور ذلك القرار، ولم يصدر في شأنه حكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي على ما سلف بيانه، فإنه بهذه المثابة يخضع لأحكام القانون المذكور. ومن حيث أنه يبين من الإطلاع على أوراق الدعوى أن المدعي عين ضابطاً بالقوات المسلحة وتدرج في رتبها حتى رتبة البكباشي، ثم انتدب للعمل بوزارة التموين اعتباراً من ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٥٣ بالدرجة الثالثة بالكادر الإداري، وفي أكتوبر سنة ١٩٥٣ عين مراقباً عاماً للتخطيط ثم اختير مديراً عاماً للوزارة ثم مديراً عاماً للتخطيط بها. وفي نوفمبر سنة ١٩٥٨ شغل منصب المستشار الفني للوزير المركزي إلى أن عين وكيلاً مساعداً للوزارة المركزية ثم صدر قرار رئيس الجمهورية في أبريل سنة ١٩٦١ بتعيينه وكيلاً لتلك الوزارة ثم عين مديراً عاماً للمؤسسة العامة التعاونية الاستهلاكية. وفي ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦١ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٩٠ لسنة ١٩٦١ بتعيينه رئيساً لمجلس إدارة المؤسسة المذكورة وظل شاغلاً لهذا المنصب إلى أن صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٢٢ لسنة ١٩٦٤ بإحالته إلى المعاش وقد خلت أوراق الدعوى مما يمس سمعه المدعي أو ينال من نزاهته أو ينبئ عن أي انحراف في خلقه. في الوقت الذي احتوت تلك الأوراق ما يشيد بكفاءته التامة وخبرته الطويلة وما يبذله من مجهود في كل موقع عمل به، كما تشيد تلك الأوراق بأمانته التامة في عمله، كما تضمنت أوراق الدعوى ما يفيد أن المدعي كان ضحية اضطهاد من لم يستجب لطلباتهم غير المشروعة، فدبروا له اتهاماً قضت محكمة جنايات الإسكندرية ببراءته منه مسجلة في حكمها ما كان يستحقه المدعي من الشكر والتقدير. ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تدفع دعوى المدعى بأي دفع أو دفاع كما لم تقدم أسباباً للقرار المطعون فيه بتعويض المدعى بالفروق بين مرتبه والإضافات

المادية الأخرى وبين معاشه من تاريخ صدور قرار إحالته إلى المعاش حتى تاريخ بلوغه السن القانونية للإحالة إلى المعاش، فإنه يكون مخالفاً للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤. سومن حيث أنه لما تقدم يتعين الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي موضوعه بإلغاء الحكم المطعون فيه وبأحقية المدعي في تسوية حالته طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤المشار إليه ورفض طلب التعويض إلزام الجهة الإدارية المصروفات باعتبار أن القانون المذكور صدر بعد أن أقام المدعي دعواه.

(الطعن رقم ٧٨٠ لسنة ٢٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

- أن المدعي يطلب الحكم بتسوية حالته على أساس تعديل مرتبه إلى مائة جنيه شهرياً اعتباراً من ١٩٦٩/٣/٨ تاريخ صدور القرار رقم ٨٨٩ لسنة ١٩٦٩ المتضمن تسوية أوضاع جميع الحاصلين على لقب باحث أقسام الطب البيطري تنفيذاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ في شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفي المؤسسات العامة التي تمارس نشاطاً علمياً – والمعدل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٣ – على أن المشتغلين بالبحث العلمي في وحدات وأقسام البحوث لوزارة الزراعة. مع تعديل ربط معاشه على هذا الأساس مع صرف الفروق المالية المترتبة على ذلك. أن الثابت من الأوراق أن المدعي كان يشغل الدرجة الثالثة الفنية العالية بالإدارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية بوزارة الزراعة والإصلاح الزراعي وقد أحيل إلى المعاش في ١٩٦٨/١١/١٩ لبلوغه السن القانونية ورفع اسمه تبعاً لذلك من هذا التاريخ بمقتضى القرار الوزاري رقم ٣٣٢٤ لسنة ١٩٦٨ وقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ بتعيين المدعي مديراً لقسم الطاعون البقري بالإدارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية لمدة سنة واحدة اعتباراً من ١٩٦٨/١١/١٩ بمكافأة تعادل المرتب الذي كان يتقاضاه قبل بلوغه سن الستين مع إيقاف صرف المعاش.

ومن حيث أنه للفصل في النزاع الحالي يتعين بادئ ذي بدء معرفة حقيقة التكييف القانوني للقرار الجمهوري بتعيين المدعي، وما إذا كان يعتبر قرار بمد خدمته لمدة سنة وما يترتب على ذلك من استمرار حالته التي كان عليها، وبالتالي يفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٨ المشار إليه مثل زملائه الباحثين بأقسام الطب البيطري بوزارة الزراعة أم أن قرار تعيينه كان إعادة للخدمة بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة ومن ثم لا يكون له أصلاً حق في الإفادة من هذا القرار أو تسوية حالته طبقاً لأحكامه. ومن حيث أنه بالإطلاع على القرار الجمهوري رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ المتضمن تعيين المدعي – كذا المذكرة الإيضاحية التي على أساسها صدر هذا القرار – يتبين أن نية مصدر القرار قد انصرفت إلى إنهاء مركزه القانوني السابق وإنشاء وضع جديد له، بدليل أن القرار قد نص على تعيينه بمكافأة مع وقف صرف معاشه، ولو كان يقصد أن يكون مداً لخدمته لنص صراحة على استمراره في الخدمة بحالته السابقة وبذات درجته التي يشغلها، ولا يغير من ذلك أن يكون هذا القرار قد أسند إليه أعمال وظيفته السابقة، إذ أن الغرض من ذلك هو – حسبما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقرار – الاستفادة من خبرته السابقة لأن العاملين في قسم الطاعون البقري الذي كان يتولى رئاسته لازالوا حديثي العهد بهذا القسم وأنهم في حاجة إلى مدير خبير في هذا الوباء الخطير، وإذا كان القرار قد نص على أن يكون تعيين المدعي بمكافأة

تعادل مرتبة الذي كان يتقاضاه فإن ذلك لا يعدو أن يكون أساساً لتقدير المقابل المادي الذي يستحقه نظير عمله بدلاً من تحديده بمبلغ معين، كما أن العبارة التي استعملها القرار وهي "مع إيقاف صرف المعاش" قاطعة الدلالة في أن المدعي من أصحاب المعاشات الذين انتهت خدمتهم لبلوغ السن القانونية للإحالة إلى المعاش، إذ وقف معاشه أثر لازم ومترتب على إعادة تعينه لأنه لا يجوز قانوناً الجمع بين المكافأة أو المرتب وبين المعاش إلا بترخيص خاص. وذلك طبقاً لما تقضي به المادة ٣٩ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومفاد ذلك أنه إذا ما انتهت مدة السنة عاد إليه معاشه الذي كان قد تم تسويته وربطه دون حاجة إلى اتخاذ إجراء جديد في شأن هذا المعاش، كما لا يؤثر في حقيقة التكييف القانوني على النحو المتقدم حصول المدعي على بدل عدوى وبدل بحث، إذ بدل العدوى هو مقابل ما يتعرض له الموظف من خطر العدوى أثناء مباشرته لأعمال وظيفته، وبدل البحث يحصل عليه كل من يقوم بأعمال البحوث، ولا يستفاد من منح المدعي هذين البدلين أن تعيينه كان مداً لخدمته، إذ العبرة في تكييف عودته إلى الخدمة هو بما جاء في ذات القرار الجمهوري الصادر في شأنه من أن قرار تعيينه كان بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة حسبما سلف البيان ويؤيد أن هذا هو حقيقة الوضع القانوني للمدعي أن تعيينه قد تم على بند المكافآت وليس على درجة دائمة في الميزانية، بل أن درجته التي كان يشغلها قد خلت بإحالته إلى المعاش ورقى غيره عليها، وذلك حسبما ورد بمذكرة الوزارة الأخيرة والتي لم يعقب عليها المدعي ليثبت عكس ما جاء بها. ومن حيث أنه ولئن كان لا يجوز التعيين بمكافأة في ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وذلك كما أفتت به الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بحق، إلا أنه صدر في ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ – بمناسبة ما انتهت إليه الجمعية العمومية في هذا الشأن – بإضافة فقرة أخيرة إلى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة نصت على أنه "كما يجوز تعيين العاملين الوطنيين من ذوي التخصصات والخبرات الخاصة بمكافأة شاملة ....." كما نصت المادة ٢ من هذا القانون على أن "تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون" وعلى ذلك فإن القرار الجمهوري بتعيين المدعي قد غدا صحيحاً بأثر رجعي من تاريخ صدوره، وذلك باعتباره تعييناً بمكافأة وليس مداً لخدمته، وعلى ذلك فإنه لا يفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ السابق الإشارة إليه، وعلى ذلك فإن طلبه تعديل مرتبه إلى مائة جنيه نتيجة للتسوية التي يطالب بها وما يترتب على ذلك من ربط معاشه على أساس هذا المرتب يكون في غير محله ويتعين لذلك رفض هذا الطلب.

(الطعن رقم ١٨٨ لسنة ١٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٦/١)

❖ **الفتــاوى:**

- **المادتان ٢٣، ٢٥ مكرراً من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – استظهار الجمعية العمومية وعلى ما جرى به افتاؤها في ١٩٨٧/١٠/١٤ أن المشرع أجاز تعيين العامل الذي يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى لازم لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التي يعمل بها وإعفاؤه من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف وأن هذا الحكم يفترض وجود العامل في الخدمة فعلاً**

بإحدى الوحدات المخاطبة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وحصوله أثناء خدمته على مؤهل أعلى من المؤهل الحاصل عليه لازم لشغل إحدى الوظائف الخالية بالوحدة التي يعمل بها أو بوحدة أخرى من الوحدات المذكورة، ومن ثم فإن العامل الذي يحصل خلال الفترة من تاريخ تعيينه إلى التاريخ الذي ارتدت إليه أقدميته على مؤهل أعلى من المؤهل المعين بمقتضاه لا يستفيد من حكم المادة ٢٥ مكرراً سالفة البيان لعدم وجوده في الخدمة فعلاً إبان حصوله المؤهل الأعلى لأن القاعدة أن العلاقة الوظيفية تبدأ من تاريخ سابق ففي هذه الحالة يتعين أن يقتصر الأثر الرجعي لقرار التعيين على ما ورد بشأنه فقط فلا يمتد ليشمل كافة المجالات الأخرى ومنها الوجود الفعلي بالخدمة وهو ما ينطبق في شأن إعادة التعيين – الحاصل أن نص المادة ٢٣ سالفة الذكر إنما تجيز إعادة تعيين العامل في الوظيفة ذاتها بذات الأجر الذي كان يتقاضاه، ومع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية، فلا يعتبر المعاد تعيينه شاغلاً للوظيفة المعاد التعيين فيها في المدة السابقة على إعادة التعيين إنما يحسب له في أقدميته في الوظيفة مدة مديدة تعادل المدة التي قضاها بها قبل تركه لها وبهذا لا يعتبر المعاد تعيينه عاملاً ولا شاغلاً لذات الوظيفة في المدة السابقة على إعادة التعيين إنما يحتفظ بمدة الشغل السابقة كمدة إجمالية مديدة ومضافة تحسب بحساب الزمان أياماً وشهور وسنين وتضم الأقدمية كجملة حسابية – الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته انتهت خدمته اعتباراً من ١٩٨٥/١١/٢ ثم أعيد تعيينه اعتباراً من ١٩٨٩/٧/١ مع الاحتفاظ له بمدة الخدمة السابقة على إنهاء خدمته ومتى كان حصوله على المؤهل الأعلى عام ١٩٨٦ في الفترة التي كانت خدمته منتهية أثناءها فإنه لا يعد حاصلاً عليه أثناء الخدمة وهو ما يتلقى معه مناط استفادته من حكم المادة ٢٥ مكرراً سالفة البيان – مؤدى ذلك – عدم جواز اعتبار المعروضة حالته حاصلاً على المؤهل الأعلى أثناء الخدمة في مجال تطبيق المادة ٢٥ مكرراً من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ خلال ذلك إذ لا يكون العامل بصالح وقتئذٍ للترقية وفي هذه الحالة تظل الترقية معلقة على شرط أن تثبت عدم إدانته في تلك المحاكمة – لاحظت الجمعية العمومية أنه في مجال التمييز بين القرار الإداري المعيب الذي يتحصن بعدم سحبه ولا الطعن عليه خلال المدة القانونية وبين القرار المعدوم الذي لا يتحصن مهما طال عليه الزمن أنه سبق أن عرضت لبحث حد الجسامة الذي يفرق بين القرار المعيب القابل للحصن وبين القرار المعدم غير القابل للتحصن لتبيان ملامح حد الجسامة من أجل أن يدق ميزان التفرقة وينضبط دون جمود واستقرت على أن من حالات الانعدام حالة فقدان ركن المحل كتعيين موظف على غير وظيفة أو تعيين من هو فاقد أصل الشرط المهيأ للعمل أو المؤهل لشغل الوظيفة أو ما شابه ذلك مما جعل المشرع من شروط التهيؤ للوضع القانوني – الحاصل أن المعروضة حالته قد سكن بداءة على المجموعة النوعية لوظائف الهندسة وحال كونها تتطلب فيمن يشغل إحدى وظائفها – وفقاً لبطاقة الوصف – الحصول على مؤهل هندسي عال مناسب وهو ما لا يتوافر في المعروضة حالته باعتباره حاصلاً على مؤهل غير هندسي مما حدا بجهة الإدارة إلى إصدار القرار رقم ٩٢١ لسنة ١٩٨٥ بتصويب تسكينه بنقله إلى المجموعة النوعية

لوظائف الفنون التي تتفق ومؤهله الحاصل عليه وأن هذا القرار وإن كان استقر صحيحاً محمياً من السحب أو طلب الإلغاء إلا أن الحادث أن صدر القرار رقم ٣٧٦ لسنة ١٩٩١ بترقية المعروضة حالته إلى الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية لوظائف الهندية رغم أنه كان نقل من هذه المجموعة وكان اندرج بالمجموعة النوعية لوظائف الفنون ورغم أنه كان محالاً إلى المحاكمة التأديبية من ١٩٨٨/٤/٤ مما يحظر ترقيته إلى وظيفة أعلى مادامت المحاكمة جارية وأن كل ذلك يفيد أن القرار محل النظر وضع المعروضة حالته في وظيفة هو فاقد أصلاً لأهلية شغلها وفاقد لأصل التأهيل اللازم لشغل المركز القانوني المشمول بهذه الوظيفة الأمر الذي ينحسر به عن المعروضة حالته ولاية ممارسة هذا المركز القانوني وتنعدم لديه إمكانية القيام به – مؤدى ذلك – انعدام القرار الصادر بترقية المعروضة حالته إلى وظيفة من الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية لوظائف الهندسة في الحالة المعروضة.

(فتوى رقم ٨٦٦ بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٣١ ملف رقم ٨٨٣/٣/٨٦)

- مدى اعتبار الحصول على مؤهل أعلى قد تم أثناء الخدمة في حالة إعادة تعيين العامل والاحتفاظ له بأقدمية اعتبارية ترجع إلى تاريخ سابق على تاريخ الحصول على المؤهل.

(فتوى رقم ٩٣١/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٦/١٠/٢)

- المشرع في المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أجاز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه شريطية أن تتوافر فيه الشروط المتطلبة لشغل الوظيفة التي يعاد تعيينه عليها، وألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بدرجة ضعيف، عامل بلغ مرتبه السابق عند انتهاء خدمته للانقطاع واحداً وثلاثين جنيهاً ثم زود أول مربوط وظيفته السابقة بموجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأصبح ثمانية وأربعين جنيهاً، استحقاق العامل لدى إعادة تعيينه بداية مربوط هذه الدرجة، إذ لا يسوغ إغفال هذه الزيادة التي طرأت على مرتبه لما ينطوي عليه ذلك من الانتقاص من حقوقه المالية – عدم إضافة مقدار العلاوات الدورية السابق حصوله عليها إلى مرتبه أخذاً بعين الاعتبار ما جرى عليه مسلك المشرع في قانون نظام العاملين المشار إليه عند تقرير مبدأ الاحتفاظ بالمرتب السابق – إذ نص في المادة ٢٥ منه على احتفاظ العامل بأجره الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة حال إعادة تعيينه في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى – كما عين في المادة ٢٥ مكرراً أجر العامل الحاصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة بأول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر – المخول بغير ذلك لا يستقيم على صحيح سند قانوني يظاهره فضلاً عن أن المادة ٢٣ في هذه الخصوصية من قبيل النصوص المالية التي لا مندوحة من وجوب الالتزام بتفسيرها تفسيراً ضيقاً على نحو ما جرى عليه إفتاء وقضاء مجلس الدولة.

(فتوى رقم ٨٣٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٥/٩)

- أن المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سنن أصلاً عاماً من مقتضاه اعتبار الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها، بيد أنه خرج على هذا الأصل في حالتين أجاز فيهما رد الأقدمية إلى تاريخ سابق على التعيين – وأولى هاتين الحالتين أن يعاد تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذلك الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه، شريطة أن تتوافر فيه الشروط المتطلبة لشغل الوظيفة التي يعاد تعيينه فيها، وألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بدرجة ضعيف.

(فتوى رقم ٨٣٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٤/٢٤)

- الحكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف والأمانة بعقوبة الحبس والعزل في جريمة استيلاء على مال عام مملوك لإحدى الجهات الحكومية- عدم جواز إعادة تعيينه ما لم يكن قد رد إليه اعتباره – أساس ذلك – أن المشرع نظم في المواد ٢٥، ٢٦، ٢٧ من قانون العقوبات أحوال العزل من الوظيفة سواء لعقوبة تبعية للحكم بعقوبة جناية أو العزل كعقول تكميلية في بعض الجرائم المنصوص عليها فيه على سبيل الحصر موضحاً مدته – المشرع أجاز في المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إعادة تعيين العامل الذي أنهيت خدمته في ذات الوظيفة السابقة أو في وظيفة مماثلة لها في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات مرتبها الأصلي مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها عند تعيينه لأول مرة في الأقدمية وجعل ذلك منوطاً بتحقق شرطين، أولهما: أن يتوافر في شأنه ما يتطلبه القانون لشغل الوظيفة التي يعاد تعيينه عليها، وثانيهما: ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف – نص المادة ٣/٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة اشترطت فيمن يعين في إحدى الوظائف ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

(فتوى رقم ٢٢٩/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٤/٧)

- أن المشرع أجاز إعادة تعيين العامل الذي أنهيت خدمته في ذات وظيفته السابقة أو في وظيفة مماثلة لها في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات مرتبه الأصلي مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها عند تعيينه لأول مرة في الأقدمية، وجعل ذلك منوطاً بتحقيق شرطين، أولهما: أن يتوفر في شأنه ما يتطلبه القانون لشغل الوظيفة التي يعاد تعيينه عليها، وثانيهما: شرط سلبي يمتنع معه إعادة تعيين العامل حال توافره – مقتضاه ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف فإذا تخلف هذا الشرط جازت إعادة التعيين على النحو الوارد بالنص، على مثل ما عليه الأمر في الحالة المماثلة – إذ لم ينص العامل في وظيفته السابقة مدة تسمح بوضع تقرير سنوي عنه – بحسبان أن هذا الشرط يضحى غير لازم بعد أن امتنع تحققه وليس في عدم توافره ما يستقيم سنداً في حكم المادة ٢٣ المشار إليها، يسقط به وجه أحقيته أثر إعادة تعيينه في حساب مدة خدمته السابقة.

(فتوى رقم ٧٨٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/١١/٣)

- فيما يتعلق بمشروعية ما اشترطه مجلس إدارة الشركة المذكورة عند إعادة تعيين العامل من أن يكون آخر تقدير كفاية عنه بمرتبة ممتاز، فقد استبان للجمعية من نص المادة ١٩ بقانون العاملين بالقطاع العام، أن المشرع أجاز تعيين العامل الذي أنهيت خدمته في ذات وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى في نفس الشركة أو في شركة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع احتفاظه بمدة خدمته السابقة في الأقدمية، ويتحقق ذلك بتوافر شرطين، أولهما: أن يستوفي العامل الشروط المقررة لشغل الوظيفة المعاد تعيينه عليها، ثانيهما: أن يكون تقرير الكفاية الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة كفء على الأقل، وإذ جعل المشرع إعادة التعيين في نطاق السلطة التقديرية للشركة، إلا أنه لم يخولها حق تقرير شروط إضافية على ما سبق ذكره تحول دون إعادة التعيين وتضيف مانعاً لم ينص عليه القانون، ومن ثم فإن مؤدى تطبيق هذا الشرط الثاني المقررة لإعادة التعيين أنه يمتنع على الشركة إعادة تعيين من حصل على آخر تقرير كفاية على مرتبة ضعيف، وليس لها أن تستلزم الحصول على مرتبة تزيد على كفء وألا تكون قد أضافت شرطاً جديداً لم يتطلبه القانون.

(فتوى رقم ٧٤٨/٨٦ جلسة ١٩/١٠/١٩٨٨)

- إعادة تعيين العامل في ظل القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ منوط بتوافر شرطين، أولهما: توافر الشروط المطلوبة لشغل المراد إعادة التعيين فيها، وثانيهما: ألا يكون التقرير الأخير المقدم في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف كما أن عدم وضع تقرير عن العامل ليس من شأنه أن يمنع من إعادة التعيين.

(فتوى رقم ٥٥٦ بتاريخ ١٩٨١/٢/٤ ملف رقم ٥٥٤/٣/٨٦)

- إعادة تعيين العامل في ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منوط بتوافر شرطين أولهما توافر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة المراد إعادة التعيين فيها وثانيهما ألا يكون التقرير الأخير المقدم في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف.

(ملف رقم ٥٥٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

- سريان حكم المادة ٢٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أعضاء الإدارات القانونية باعتباره مكملاً للأحكام التي تضمنها القانون المنظم لشئونهم الوظيفية.

(فتوى ملف رقم ٤٩٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٦/٣/٢٠)

- جميع القواعد التنظيمية التي صدرت في شأن ضم مدد الخدمة السابقة تشترط كأصل عام شروطاً أساسية كاتحاد طبيعة العمل والدرجة وألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قراراً تأديبياً أو حكماً مانعاً من التوظف أو سوء السلوك – قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ – بشأن حساب مدد الخدمة السابقة لم يخرج عن هذا الأصل العام – أساس ذلك – أن القرار المشار إليه صدر على أساس من التفويض التشريعي المخول بالمادتين ٢٣، ٢٤ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – هذا التفويض مقصور على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة ولا يتعداه إلى الشروط اللازمة للتعيين أو إعادة التعيين المحددة بقانون التوظف.

(فتوى ١٣ في ١٩٧٤/١/٢٢)

- إعادة تعيين العامل بمؤهل متوسط بعد حصوله على مؤهل عال في الفئة ٧٨٠/٢٤٠ بمرتب قدره ٢٥ جنيهاً شهرياً – استحقاقه أول علاوة بعد إعادة التعيين منوط بتوفير الشروط المنصوص عليه في المادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في حقه – تمام إعادة التعيين دون فاصل زمني وبلوغ مرتب العامل في ذلك الوقت ٢١ جنيهاً ٤١٩ مليماً – من مقتضاه استحقاق العامل لأول علاوة دورية بعد إعادة التعيين في أول يناير التالي لانقضاء سنة على إعادة التعيين.

(ملف رقم ٤٣٨/٣/٨٦ جلسة ١٩٧٨/١/٢٥)

- متى كانت مدة خدمة المعاد تعيينه متصلة، وكان آخر أجر تقاضاه بوظيفته السابقة يجاوز بداية أجر تلك الوظيفة، احتفظت بمرتبه الذي كان يتقاضاه قبل إعادة تعيينه.

(ملف ٩٥٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١٠/٣)

- الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه عن العمل دون إذن ولا عذر مقبول، يمنع إعادة العامل المذكور قبل أربع سنوات على صدوره.

(ملف رقم ١٨٠/٢/٨٦ جلسة ١٩٨٤/٥/١٦)

- العامل شاغل الدرجة الأولى أو الثانية بمجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة – إما أن يبقى في وظيفته الكتابية أو الفنية مع استحقاقه العلاوتين أو أن يعين بالمؤهل العالي بوظيفة تخصصية مع حساب نصف مدة عمله السابقة – لا يجوز له الجمع بين البديلين.

(فتوى ملف رقم ٥١٥/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٥/٢١)

- المادة ٢٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – الأصل استحقاق العامل عند التعيين في وظيفة ما بداية الأجر المقرر لدرجتها – استثناء في حالة إعادة تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى – الاحتفاظ للعامل بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط اتصال المدة بين الخدمة السابقة واللاحقة وبشرط عدم تجاوز أجر العامل نتيجة لذلك نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها – مد نطاق سريان هذا الاستثناء إلى العاملين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة عند إعادة تعيينهم في إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وكذلك إلى العاملين المعينين بمكافأة شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة – عدم سريان هذا الاستثناء على العاملين بالهيئة العربية للتصنيع.

(فتوى ملف رقم ١٣٦١/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٧/١١/٥)

- القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ بشأن تعديل التعيين في الوظيفة العامة الواردة بالمادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – العامل الذي تنتهي خدمته للحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة لا يجوز إعادة تعيينه إلا بعد أن يرد إليه اعتباره – لا يجوز سريان التعديل الذي أورده القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على إعادة التعيين – أساس ذلك: أنه جاز التجاوز عن السابقة الأولى عند التعيين في

الوظيفة العامة ابتداء فإنه وقد انفرط العامل في سلك الوظيفة وارتكب ما يشينه فلا يجوز إعادة تعيينه إلا بعد أن يرد إليه اعتباره.

(ملف رقم ٤٣٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٧٧/٦/١)

❖ التكيف كأداة استثنائية للتعيين في الوظائف العامة:

- المادتان الأولى والثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية. التكليف أداة استثنائية للتعيين في الوظائف لا يتوقف على رضاء الشخص أو قبوله وبهذه المثابة فهو يمثل قيداً على الحرية الشخصية كما أنه نظام استثنائي مؤقت تدعو إليه الحاجة لمواجهة بعض الضرورات لسد حاجة المرافق العامة لبعض الفئات من العاملين – الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع في تفسيره والضرورة يجب أن تقدر بقدرها – التكليف يتم بقرار إداري يتضمن إسناد المركز القانوني الخاص بالوظيفة إلى المكلف بجميع التزاماته ومزاياه له، ولا يتم بقوة القانون لمجرد توافر شروطه في بعض الأشخاص بل لابد من صدور قرار بإسناد التكليف إلى الشخص من السلطة التي تملكه قانوناً. فلا يعتبر الشخص مكلفاً ما لم يصدر قرار بتكليفه من الوزير المختص وهو ما يتفق وطبيعة التكليف كأداة استثنائية لتعيين من تدعو الحاجة إليهم لمواجهة الضرورات – إذا ما سلكت الجهة الإدارية الطرق العادية للتعيين في الوظائف العامة فلا يجوز اعتبار من عين في وظيفة مكلفاً يخضع لأحكام التكليف بقواعده الاستثنائية. المشرع الاعتبارات معينة أجاز لأجهزة الحكومة وشركات القطاع العام أن تستوفي احتياجاتها من المهندسين خريجي الجامعات المصرية فور تخرجهم وذلك بتكليفهم بالعمل لديها، وحظر على المهندسين المكلفين الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل أو الانقطاع عن العمل قبل اكتمال هذه المدة – تطبيق.

(طعن رقم ٧١٥٨ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/٣/٩)

- القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن تكليف المهندسين أجاز المشرع – لاعتبارات وظروف معينة – لأجهزة الحكومة والقطاع العام أن تستوفي إحتياجاتها من المهندسين خريجي الجامعات المصرية فور تخريجهم وذلك بتكليفهم بالعمل لديها، ويحظر على المهندسين المكلفين وفقاً لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات كاملة من تاريخ تسلمهم العمل أو الانقطاع عن العمل قبل هذه المدة ومن المسلم به أن التكليف أداة استثنائية للتعيين في الوظائف العامة لا يتوقف على رضاء الشخص أو قبوله ومن المسلم به كذلك أن الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع في تفسيره وأن الضرورة يجب أن تقدر بقدرها – تطبيق.

(الطعن رقم ٧١٦٠ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٨/٤)

- تكليف – تكليف خريجي كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان والمعاهد والمدارس والمراكز التي تعد أفراد هيئة التمريض (عاملون مدنيون بالدولة) (طبيب) (صيادلة). القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ في شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين الصحيين والفئات الطبية المساعدة – يتحتم على المكلف القيام بأعمال الوظيفة المكلف بها بصفة فعلية طوال مدة التكليف سواء المدة الأصلية

أو المدة التي جددت لها – انقطاع عن عمله قبل اكتمال هذه المدة لا يعفيه من الالتزام المفروض عليه قانوناً – يصدر بإلغاء التكليف أو إنهاء الخدمة أثناء قرار من وزير الصحة – انقطاع المكلف عن العمل وإحالته للمحاكمة التأديبية – هذا الانقطاع لا يعفيه من التكليف حتى ولو كانت مدة التكليف قد انقضت عند صدور الحكم التأديبي عليه – أساس ذلك: أن المكلف لم يعمل عملاً فعلياً خلال مدة التكليف كاملة وحتى لا يؤدي امتناعه عن أداء واجب التكليف تحريراً له عن أداء هذا الواجب على عكس ما يقضي به القانون وعلى خلاف غايات المشرع ومقاصده – تطبيق.

(الطعن رقم ٢٢٨٢ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٣/١٦)

- أنه بالرجوع إلى أحكام القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٦ في شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية تبين أن المادة (١) من القانون المذكور قد أوجبت على كل مصري من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية أن يقدم خلال أسبوعين من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان النهائي إلى اللجنة المنصوص عليها في المادة (٢) إقراراً باسمه وعنوانه والقسم الهندسي الذي تخصص فيه ونصت المادة (٢) على أن تكون لجنة من وكلاء وزارات الأشغال العمومية والمواصلات والصناعة والشئون البلدية والقروية لترشيح من واقع البيانات والإقرارات المقدمة أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة إلى إلحاقهم بوظائفها ونصت المادة (٣) على أن يصدر الوزير المختص أم من ينيبه أمر تكليف إلى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الأمر نافذاً لمدة سنتين قابلة للامتداد. ومفاد هذه النصوص أن اللجنة المنصوص عليها في المادة (٢) تقوم بترشيح المهندسين الذين تدعو الحاجة إلى إلحاقهم بالوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات العامة ثم يتلو ذلك صدور أمر التكليف من الوزير المختص أو من ينيبه في ذلك والمقصود هنا بالإنابة هو التفويض الذي يصدر من الوزير المختص إلى من يرى تفويضه في إصدار أوامر التكليف سواء بالنسبة إلى الوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات العامة، فإذا لم يصدر من الوزير المختص تفويض صريح في إصدار أوامر التكليف وجب أن يقوم هو نفسه بإصدارها وذلك إعمالاً لصريح نص المادة (٣) من القانون التي ناطت إصدار أوامر التكليف أساساً بالوزير المختص ثم أجازت له أن يفوض غيره في إصدارها، والأصل أن يباشر صاحب الاختصاص بنفسه السلطات المخولة له قانوناً، ما لم ير لاعتبارات معينة أن يفوض غيره مباشرتها، وفي هذه الحالة فإن التفويض – وهو استثناء من الأصل العام – يجب أن يكون صريحاً واضحاً ولا يجوز افتراضه ضمناً.

(الطعن رقم ٦١٦ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٦/١)

- وحيث أنه وقد جاءت الأوراق خلواً من أي دليل يقوم عليه أن وزير المواصلات و هو الوزير المختص في الحالة المماثلة – قد فوض مدير عام هيئة السكك الحديدية في إصدار أوامر التكليف بالعمل في الهيئة فإن تكليف كلم ن مورث المطعون ضدهم والسيد/ فؤاد نجيب سعد لا يمكن القول بصدور الأمر به إلا أن يكون هذا الأمر صادراً من وزير المواصلات وذلك حسبما جاء في كتاب وكيل وزارة المواصلات المؤرخ

١٩٥٩/٩/١٢ الذي أشار فيه إلى كشف بيان أسماء الخريجين الذين تقرر تكليفهم بالعمل في الهيئة، وهذا الكتاب هو الذي أشارات إليه ديباجة القرار الصادر من مدير عام الهيئة بالتكليف بالعمل مع إلحاق المكلف بالهندسة الميكانيكية والكهربائية ومن ثم فإن عبارة التكليف بالعمل الواردة بقرار المدير العام تكون قد جاءت تزيداً بعد إذ أشار القرار في ديباجته إلى كتاب وزارة المواصلات بشأن الأمر الصادر بالتكليف هذا ولم يكن ثمة مدير لكي تراخى مدير عام الهيئة في إصدار الأمر إلى مورث المطعون ضدهم للعمل في الهيئة عد أن – رشحته اللجنة للتكليف مع زميله المطعون في ترقيته وصدر الأمر بتكليف كليهما للعمل في الهيئة المذكورة في تاريخ واحد. وقد ثبت أن كلا من مورث المطعون ضدهم والمطعون في ترقيته قد صدر بتكليفهما أمر فمن ثم يتعين المساواة بينهما في أقدمية المرتبة الرابعة وذلك بتسوية حالة كل منهما بعد تعيينه على درجة بالهيئة بأن ترد أقدمية كل منهما في المرتبة الرابعة الفنية العالية إلى تاريخ صدور أمر التكليف، أما عن الأقدمية بينهما فإن الأصل المتبع في ترتيب الأقدمية بين الموظفين الذين يعينون في قرار واحد مرده إلى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان سارياً على موظفي الهيئة العامة للسكك الحديدية وقت تكليف مورث المطعون ضدهم وزميله وهي القاعدة التي تقضي بأنه إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فإن تساويا تقدم الأكبر سناً، وإذا كان الثابت من الأوراق أن كلا من مورث المطعون ضدهم والسيد/ فؤاد نجيب سعد يتساوى مع زميله في المؤهل وفي التخرج فإن الأول يتقدم زميله في الأقدمية اعتباراً بأنه يكبره سناً، ولا محل بعد ذلك لإعمال حكم المادة ١٧ مكرراً من القانون رقم ٢٠١ لسنة ١٩٥١ – بشأن التزام ترتيب التخرج لأن تطبيقها مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالإعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١٤ وما بعدها كشرط من شروط التعيين في الوظائف، أما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالإعفاء من الامتحان المشار إليه، كذلك فإنه لا محل للاستناد إلى نص المادة ١٣ من نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ والتي تنص على أنه إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس ترتيب النجاح في المسابقة أو ترتيب التخرج وعند التساوي يقدم صاحب المؤهل الأعلى فالأقدم تخرجاً ١٩٦٠/٧ بعد صدور أمر التكليف موضوع الدعوى الماثلة ومن ثم فقد وجب الرجوع كما سلف القول إلى الحكم العام الوارد في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتباراً بأنه هو الحكم الواجب التطبيق في هذه الحالة.

(الطعن رقم ٦١٦ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٦/١)

- أن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد قضى بأن يصدر الوزير المختص أمر تكليف إلى الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد. وقد جاءت عبارة "قابلة للامتداد" بصفة عامة مطلقة عامة مطلقة بحيث يفهم منها أن التجديد يكون بحسب تقدير جهة الإدارة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ويمتد بصفة عامة دون

قصره على مدة واحدة لأن الأصل أن المطلق يجرى إطلاقه ما لم يقيد بنص صريح. والقول بغير ذلك هو تخصيص بغير مخصص يأباه منطق الأشياء وطبيعة الأمور. ويؤكد هذا النظر القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٥٨ – الذي جعل تكليف المهندسين المعينين بأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد لمدد أخرى – وحكمة الامتداد المتكررة قائمة بدورها في حق المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦. كما أن القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ – جعل تكليف المهندسين الخاضعين لأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد مدد أخرى مماثلة.

(الطعن رقم ١٠٥٧ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/١/٦)

- لئن كان التكليف – حسبما جرى عليها قضاء هذه المحكمة – أداة استثنائية للتعيين في الوظائف العامة فإذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى تلك الأداة طبقاً للأوضاع والشروط المنصوص عليها في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن- يصبح ملتزماً بالقيام بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيداً من مزاياها طوال مدة التكلف- لئن كان ذلك إلا أن للتكليف نطاقه القانوني الخاص به إذ هو مؤقت بطبيعته وينطوي على مساس بحرية المكلف في العمل بإلزامه بتأدية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعتداد برضائه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فإن امتنع عن تأديتها استهدف للعقوبات المنصوص عليها في القانون رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ والتي قد تصل إلى الحبس لمدة ستة أشهر.

(الطعن رقم ١٢٦٤ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/١/٢٠)

- أنه ولئن كان التكليف – حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة – أداة استثنائية للتعيين في الوظائف العامة فإذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى تلك الأداة طبقاً للأوضاع والشروط المنصوص عليها في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن يصبح ملتزماً بالقيام بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيداً من مزاياها طوال مدة التكليف- لئن كان ذلك إلا أن للتكليف نظامه القانوني الخاص به إذ هو مؤقت بطبيعته وينطوي على مساس بحرية المكلف في العمل بإلزامه بتأدية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعتداد برضائه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فإن امتنع عن تأديتها استهدف للعقوبات المنصوص عليها في القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦.

(الطعن رقم ٨٨٠ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٥/١٣)

- إن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد تضمنت نصوصه أمرين أولهما تكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية للعمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة حسبما تدعو إليه حاجة العمل وهو ما نظمته المواد الثلاث الأولى من هذا القانون والثاني حظر الامتناع عن العمل ومنع الاستقالة من الخدمة ويسري هذا الحكم العام على جميع المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها من الجهات المشار إليها سواء منهم من تخرج في الجامعات المصرية أو غيرها طالما أنهم يحملون لقب المهندس فضلاً على أنه طبقاً للفقرة "ج" من المادة الثالثة من قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ يعد المهندس المساعد – مثل الحاصل على دبلوم الفنون والصناعات ودبلوم مدرسة الفنون الجميلة – مهندساً إذا مارس

مدة عشر سنوات على الأقل بعد تخرجه أعمالاً هندسية يعتبرها وزير الأشغال العمومية بعد أخذ رأي مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس.

(الطعن رقم ١٦١٤ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤)

❖ آثار إعادة التعيين على كل من الأجر والمدة السابقة:

- مقتضى المادة (٢٣) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أنه إذا أعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة تعين منحه أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه في هذه الوظيفة – يحتفظ العامل بالمدة التي قضيت في تلك الوظيفة في الأقدمية – يستمد العامل حقه في ذلك من القانون مباشرة دون ترخيص من جهة الإدارة ومؤدى ذلك أن سلطة الإدارة في حساب مدة الخدمة السابقة سلطة مقيدة – لا يجوز للإدارة حساب الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وصدور قرار إعادة التعيين في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيين العامل فيها – حساب هذه الفترة دون سند من القانون يصم القرار الصادر في هذا الشأن فلا تلحقه حصانة ويجوز سحبه في أي وقت دون التقيد بالمواعيد المقررة قانوناً – أساس ذلك: أن القرار في مثل هذه الأحوال يعتبر من قبيل التسويات المنعدمة التي لا تلحقها الحصانة.

(الطعن رقم ١٢١٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١/٢٥)

❖ التعيين في غير أدنى درجات الوظائف:

- عاملون مدنيون بالدولة – طرق شغل الوظائف العليا – تعيين – المواد ١٢، ١٥، ١٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة. الأصل أن يكون التعيين في أدنى الوظائف – يتم التعيين في غير أدنى الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠٪ من مجموع الدرجات الخالية – تستثنى الوظائف العليا من الأحكام المتقدمة – سلطة التعيين فيها من اختصاص رئيس الجمهورية الذي فوض بدوره رئيس مجلس الوزراء – لسلطة التعيين حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل الوظائف العليا متى توافرت فيها متطلبات الوظيفة وشروطها – حرية الاختيار للوظائف القيادية أوسع نطاقاً – أساس ذلك: أن شغل الوظائف القيادية يتطلب مواصفات خاصة في القائمين عليها – تطبيق.

(الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٥/٢٢)

- المادة ١٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – المادة (١) من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٠ بشأن التعيين في غير أدنى الوظائف. الأصل في التعيين في الوظائف أن يكون في أدنى وظائف المجموعة النوعية – أجاز المشرع التعيين في غير أدنى هذه الوظائف من داخل الوحدة أو من خارجها بضوابط وشروط محددة، أولها: أن يكون التعيين في حدود ١٠٪ من عدد الوظائف الشاغرة في كل درجة من كل مجموعة نوعية من الوظائف على مدار السنة وذلك حتى لا يغلق باب الترقي أمام العاملين من الدرجات الأدنى، ثانيها: أن يتوافر في المرشح للتعيين من الخارج أو الداخل شرط التأهيل العلمي اللازم لشغل الوظيفة المراد التعيين عليها حسب بطاقة وصف هذه الوظيفة، ثالثها: أن تتوافر في المرشح مدة الخبرة العملية

اللازم قضاؤها في وظائف الدرجات الأدنى من درجة الوظيفة المرشح لها وذلك بدءاً من درجة بداية التعيين وعلى أن تكون هذه المدة تالية دائماً على الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة – افتقاد المعينين للشرط الثالث يفقدهم شرطاً جوهرياً من شروط التعيين ويجعلهم غير قابلين لتلقي المركز القانوني الذي يحدثه في شأنهم قرار التعيين وهو عيب يبلغ درجة من الجسامة ينحدر به القرار إلى درجة العدم – الطريق أمام الإدارة للتدخل لسحب هذا القرار يكون مفتوحاً دون التقيد بمواعيد التحصين – أساس ذلك: لا محل للتمسك بقواعد تحصن القرارات الإدارية إذا ما ثبت العيب الذي شاب القرار جعله والعدم سواء – تطبيق.

(الطعن رقم ٢٥٦ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٣/١٤)

❖ الفتــاوى:

- سلطة الإدارة في التعيين في غير أدنى الدرجات مقيدة سلفاً بحدود وضوابط لا يجوز مخالفتها أو تجاوزها إذ أن شروط التعيين لا تملك جهة الإدارة فيها أي تقدير أو ترخيص إذا أغفلت استيفاء شرط منها فيمن رشح لشغل إحدى الوظائف بها كان قرارها الصادر بالتعيين منعدماً لا أثر له قانوناً ويجوز سحبه وتصحيحه في أي وقت دون التقيد بميعاد.

(ملف ٣١٦/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٥/١٢/١٨)

- التعيين في غير أدنى الوظائف – نسبة الـ ١٠٪ التي يجوز التعيين في حدودها.

(ملف رقم ٨٧٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٥/١٦)

❖ أحكام تعيين الخبراء الوطنيين والمستشارين :

- المادة ١٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أفرد المشرع نظام وظيفي خاص لبعض طوائف من العاملين ، من بينهم الخبراء الوطنيين – القرار الوزاري رقم ١ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقرار ٢٢٣٥ لسنة ١٩٨٢ تضمن الأحكام الخاصة بتوظيف هؤلاء الخبراء – تعيينهم يتم بطريق التعاقد – شرط ذلك ألا يجاوز سن الخبير ستين عاما – يجوز تعيينهم بعد هذا السن لأداء مهمة محددة لا تجاوز مدتها سنة – للجهة الإدارية المتعاقدة مع الخبير إنهاء التعاقد قبل انتهاء مدته لأسباب تقدرها – أحقية الخبير في تعويض يعادل المكافأة المقررة عن المدد الباقية .

(طعن رقم ١٧٣٤ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٦/٢٠)

❖ أحكام تعيين أعضاء النيابة الإدارية :

- يبين من استقراء أحكام قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والقوانين المعدلة له أنه أفرد الباب الرابع منه لنظام أعضاء النيابة الإدارية وموظفيها وتناول فى مواده شروط تعيين أعضاء النيابة الإدارية وقاعدة ترقياتهم وندبهم وإعارتهم للخارج والعقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء النيابة ولقد اقتصر القانون على هذه الأحكام ولم يتطرق الى تنظيم الأحكام الوظيفية الأخرى الخاصة بأعضاء النيابة وبهذه المثابة فإنهم يخضعون للقواعد الواردة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتبار أن قانون العاملين المدنيين بالدولة هو القانون العام الذى يسرى على سائر العاملين بالدولة ، ولما كان الأمر كذلك وكان جدول مرتبات أعضاء النيابة الملحق بالقانون رقم ٨٨

لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته قد خلت من قاعدة تجيز عند التعيين فى وظيفته مساعد نيابة أو ما دونها أن يحتفظ بآخر مرتب وكان يتقاضاه ى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعين عليها لذلك يتعين الرجوع فى هذا الشأن الى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث قرر المشرع فى هذا القانون فى مادته (٢٥) منه استحقاق العامل عند تعيينه بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الأجور الملحق بالقانون واستثناء من هذا الأصل قرر المشرع رعاية منه للعامل الذى يعاد تعيينه فى وظيفة أخرى وكان الراتب الذى يتقاضاه يزيد على بداية أجر التعيين وحتى لا يضار بخفض راتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة ومن بداية أجر التعيين فقد قرر الاحتفاظ له بذات المرتب الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة ولو كان يزيد على بداية مربوط الفئة والدرجة المعاد تعيينه عليها متى كان هذا المرتب لا يجاوز مربوط الفئة والدرجة التى أعيد تعيينه فيها وبشرط ألا يكون هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة ويساند ذلك المستفاد من نص المادة (١) من قرار التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ المعدلة بقرار التفسير رقم ١ لسنة ١٩٦٩ وقرار التفسير رقم ٤ لسنة ١٩٧١ الصادر من المحكمة العليا أن المشرع حرص على الحفاظ على مستوى المعيشة للعامل الذى يعاد تعيينه فى فئة أو درجة أعلى فى الجهاز الإدارى فى الدولة أو فى القطاع تقضى باحتفاظه بمرتبه السابق متى كان هذا المرتب لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها وبشرط ألا يكون ثمة فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديد هذه الحكمة تتحقق إذا كان العامل قد ارتضى إعادة تعيينه فى مقتضى ذلك أنه يتعين القول بوجوب احتفاظ هذا العامل بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة ولو كان يزيد على أول مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وبمراعاة ألا يكون ثمة فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة ومؤدى هذا احتفاظ مساعد النيابة بمرتبه السابق فى وظيفته السابقة .

(الطعن رقم ٣٩٩٦ لسنة ٣٩ق ع جلسة ١٩٩٩/١/١٦)

❖ أحكام تعيين رئيس أكاديمية البحث العلمي :

- أكاديمية البحث العلمي – لائحة تنظيمها ناطت برئيس الجمهورية تعيين رئيس الأكاديمية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد – كما ناطت به تحديد مرتب رئيس الأكاديمية بقرار منه بناء على عرض وزير البحث العلمي – يكون التعيين لمدة أربع سنوات ولو جاء خلوا من تحديد لمدة تعيينه .

(فتوى ملف رقم ٤٩٣/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٥/١١/١)

❖ أحكام تعيين المعيدين في كليات جامعة الأزهر :

- واستظهرت الجمعية العمومية وحسبما جري عليه إفتاؤها أن المشرع في القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها علي بيان الخطوط الرئيسية لتنظيم جامعة الأزهر علي نحو ما فعل بالنسبة لغيرها من الهيئات التي يشملها الأزهر علي نحو ما فعل بالنسبة لغيرها من الهيئات التي يشملها الأزهر وعهد إلي اللائحة التنفيذية للقانون بيان التفصيلات و الشروط القانونية اللازمة

لتنفيذه . ومن بين تلك الأمور التي أجملها القانون وناط باللائحة التنفيذية بيانها وتفصيلها التعيين في وظائف المعيدين وكذلك وظائف المدرسين المساعدين .

وفي هذا الخصوص أجازت المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية بيانها وتفصيلها التعيين في وظائف المعيدين وكذلك وظائف المدرسين المساعدين وفي هذا الخصوص أجازت المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ أن لمجلس الجامعة أن يضمن الإعلان عن شغل الوظائف (فيما عدا وظائف الأساتذة) اشتراط شروط معينة بالإضافة إلي الشروط العامة المبينة في القانون وفي اللائحة وأوضحت المادة (١٩٠) الشروط اللازمة للتعيين في وظيفة معيد وقضت بأن يكون التعيين في هذه الوظيفة بإعلان من بين الحاصلين علي تقدير جيد جدا علي الأقل في التقدير العام في الدرجة الجامعية الأولي بشرط ألا يقل تقديره عن جيد في مادة التخصص أو ما يقوم مقامها فإن لم يتوافر في المتقدمين هذه الشروط فيجوز الترشيح لهذه الوظيفة من الحاصلين علي تقدير جيد علي الأقل في الدرجة الجامعية الأولي بشرط ألا يقل التقدير في مادة التخصص أو ما يقوم مقامها عن جيد جدا ، واشترطت المادة (١٩٢) للتعيين فى وظيفة مدرس مساعد أن يكون حاصلا على درجة الماجستير أو دبلومين من دبلومات الدارسات العليا مؤهلين للقيد الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادل درجة الماجستير أو الدبلومين وقضت بأن يكون التعيين فى هذه الوظيفة دون إعلان من بين المعيدين المستوفين لتلك الشروط فإذا لم يوجد من بينهم من هو مؤهل لشغلها جرى الإعلان عنها ، ومما لا شك فيه أنه فى حالة الإعلان عن شغل هذه الوظيفة يكون من حق مجلس الجامعة – وفقا للحكم الوارد بالمادة ١٤٩ المنوه عنها أن يشترط لشغلها شروطا معينة بالإضافة إلى الشروط المبينة فى اللائحة المشار إليها – الجمعية العمومية استعرضت ما جرى عليه إفتاؤها بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٩/٧/٢٨ (ملف رقم ٥٥٢/٦/٨٦) من أن مجلس جامعة الأزهر عند شغل وظائف المدرسين المساعدين من غير المعيدين أن وضع شروطا لشغل تلك الوظائف بالإضافة إلى الشروط المبينة باللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنه ١٩٦١ المشار إليه ومن ثم يكون ما قرره مجلس الجامعة بأن تكون هذه الشروط الإضافية هي ذات الشروط اللازمة للتعيين فى الوظيفة الأدنى مباشرة لوظيفة مدرس مساعد وهى وظيفة معيد قد صدر صحيحا فى إطار السلطة المخولة لمجلس الجامعة قانونا الأمر الذي يتعين معه الالتزام بما قرره مجلس الجامعة فى هذا الصدد بالنسبة للمتقدمين لشغل وظيفة مدرس مساعد عن طريق الإعلان لاسيما وأن هذه الشروط الإضافية تحقق المساواة بين من يشغلون وظيفة مدرس مساعد من المعدين وغيرهم – لاحظت الجمعية العمومية أن كلية الطب (بنات) بجامعة الأزهر أعلنت بتاريخ ٢٠٠٠/٢/٢٠ عن حاجتها لشغل عدد (٣) وظيفة مدرس مساعد بقسم التيجان والاستعاضة الجزئية بشعبة طب الأسنان من خريجي كافة الجامعات المصرية واشترطت أن يتوافر فى المتقدم لشغلها الحد الأدنى الوارد بالشروط المنصوص عليها المادة (١٩٠) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنه ١٩٦١ المنظمة لشروط تعيين المعيدين وإذ أعلنت الجامعة بذلك عن إرادتها فى تطبيق القواعد المنظمة لتعيين المعيدين على المتقدمين لشغل وظيفة مدرس مساعد (كشروط إضافية لتحقيق المساواة بينهم حال كون المتقدمين من المعيدين أو من غيرهم وذلك) بطبيعية الحال بعد استيفاء الشروط التي نظمتها المادة (١٩٢) المشار إليها المدرسين المساعدين فإنه يكون

من المكمل لهذه الإدارة تطبيق سائر القواعد التي وضعتها الجامعة فى شأن تعيين المعيدين على المتقدمين لشغل وظيفة مدرس مساعد المعلن عنها ، وإذ صدر قرار مجلس الأزهر بجلسته رقم ٣٣٥ بتاريخ ١٩٩٢/١٢/٣ متضمنا قواعد حساب تقدير مادة التخصص عند التعيين فى وظيفة معيد على أساس أن المواد التي تبدأ وتنتهي فى السنة النهائية يظل اعتبار التقدير لنفس السنة النهائية هو المأخوذ فى الاعتبار (جيد جدا) والمواد التي تدرس فى الفرقة الثانية والرابعة (النهائية) يؤخذ لها متوسط بحيث يكون التقرير النهائي (جيد جدا) – الثابت أن المعروضة حالته حاصل على تقدير جيد فى الدرجة الجامعية الأولى وأن مادة التخصص تدرس فى السنة الثانية والرابعة بالكلية وقد حصل على تقرير جيد فى السنة الثانية وفى السنة الرابعة على تقرير جيد جدا ومن ثم يكون متوسط التقرير فى سنتين جيد الأمر الذي يتخلف معه مناط ترشيحه لوظيفة مدرس مساعد لعدم حصوله على تقرير جيد جدا فى متوسط تقرير مادة التخصص خلال سنتي دراستها .

(فتوى رقم ٧٩٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٩/١٢ ملف رقم ٥٩٦/٦/٨٦)

- استظهرت الجمعية العمومية أن القانون رقم ١٠٣ لسنه ١٩٦١ أجاز تعيين معيدين فى كليات جامعة الأزهر للقيام بالدراسات والبحوث العملية وغيرها المهام التي ناط المشرع بهم القيام تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس وليكونوا نواه لأعضاء هيئة التدريس فى المستقبل وأن المشرع وضع معايير للمفاضلة بين المتقدمين لشغل هذه الوظائف حاصلها تفضيل الأعلى فى التقدير العام فى الدرجة الأولى وأنه فى حالة التساوي فى مرتبة الحصول على هذا التقدير من حصل على أن تقدير أعلى فى مادة التخصيص فإن كان هناك فى هذين التقديرين تكون الأفضلية لمن حصل على درجة عملية أعلى وأجاز المشرع للمجلس الأعلى الأزهر بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة إضافة شروط أخرى عند الإعلان عن وظائف المعيدين بالإضافة إلى الشروط العامة المشار إليها ولاحظت الجمعية العمومية أن الثابت من الأوراق أن كلية الطب فرع البنات بجامعة الأزهر أعلنت عن شغل وظيفة معيد بقسم طب وجراحة العيون من الجنسين وتضمن الإعلان الإشارة إلى تفضيل الإناث عند التساوي وأنه تقدم لشغل هذه الوظيفة الطبيب / .... الحاصل على البكالوريوس بتقدير عام جيد جدا وتقدير امتياز فى مادة التخصص والحاصل فى ذات الوقت على درجة علمية أعلى هي الماجستير بتقدير جيد جدا والطبيبة / .... الحاصلة على البكالوريوس بتقدير عام جيد جدا وتقدير جيد جدا فى مادة التخصص ولم تكن حاصلة على درجة علمية أعلى عند التقدم لشغل الوظيفة ومن فأنه تخلف شرط التساوي بينهما والذي بموجبه تتحقق الأفضلية للإناث على الذكور فالطبيب المذكور وأن تساوى معها فى التقدير العام للبكالوريوس ألا أنه أعلى منها مرتبة فى مادة التخصص فضلا عن حصوله على درجة أعلى منها ومن ثم يكون هو الأحق منها فى التعيين فى الوظيفة المذكورة ويضحى القرار الصادر بتعين الطبيبة المذكورة فى هذه الوظيفة مخالفا لصحيح حكم القانون الأمر الذي يتعين معه آثار سيما وأنه تظلم من هذا القرار فى المواعيد المقررة لذلك حيث جرى بحث تظلمه وقبوله شكلا وموضوعا من السلطة المختصة ممثلة فى الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة بتاريخ ١٩٩٩/٩/٢٠ وقبل انقضاء المدة المقررة لتحصن القرارات الإدارية .

(فتوى رقم ٤٩٠ جلسة ٢٠٠٠/٩/١٧ ملف رقم ٥٧٣/٦/٨٦)

تقاريـــر الكفايـــــة

❖ ضــوابط قياس كفاية الأداء :

- المشرع قرر ضوابط محددة على الإدارة الالتزام بها وهى بصدد قياس كفاية الأداء للعاملين – هذه الضوابط مرنة حتى تتلاءم مع طبيعة نشاط كل وحدة من وحدات الإدارة –لا تعقيب للقضاء الإداري على تقديرات الرئيس المباشر والمدير المحلي ولجنة شئون العاملين لعناصر الكفاية إلا لسبب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها .

(طعن رقم ١٠٥٧ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٨)

❖ الإجراءات والمراحل التي يمر بها تقرير الكفاية :

- المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

المشرع ناط بالسلطة المختصة وضع نظام يكفل كفاية الأداء للعاملين بما يتفق ونشاط الوحدة والأهداف المنوطة بها ونوعية الوظائف فيها، على أن يكون قياس الأداء من واقع السجلات والبيانات ونتائج التدريب وأية معلومات أخرى – وقد وضع المشرع ضمانات معينة تبعد تقارير الكفاية عن التأثر بالأهواء الشخصية والأغراض الخاصة – منها ضرورة مرور التقرير بمراحل معينة نص عليها القانون ، وهى أن يوضع بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ، ثم يعرض على المدير المحلي ، ثم رئيس المصلحة ، ثم لجنة شئون العاملين ، هذه المراحل أمر جوهري وضمانات للعامل ، مخالفتها – يوصم التقرير بعدم المشروعية والبطلان .

(طعن رقم ١٠٣٦ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/١/٥)

- المادة ٣٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يقتضي تحقيق الضمانات الأساسية التي توخى المشرع توفيرها عند وضع تقارير الكفاية أنيتوافر فيمن يشترك في وضعها من شروط الحيدة حتى يحصل الاطمئنان الى عدالته وتجرده عن الميل والهوى والتأثير ، فإذا ما قام به سبب يستنتج منه بحسب الأغلب الأعم أنه مما تضعف له النفس ويخشى أن تؤثر فيه بما يجعل تقديره وحكمه يميل عن ما يقتضيه الإنصاف والحق ويذهب إما الى المحاباة للعامل أو الإضرار به ، وجب أى يتنحى الرئيس المكلف بوضع التقرير رغم ما قد يثبت في حقه وما قد يستمد من وقائع من أن الضمانة الأساسية لوضع التقرير وهى التجرد والحيدة مفتقدة في حقه فإن عدم صلاحية واضع التقرير من شأنها أن تجعل التقرير باطلا لإخلاله بضمانة جوهرية استلزمها القانون لصحته – تطبيق .

(طعن رقم ١٩٥١ لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٥/٢٦)

- إذا استبان أن تقريرى كفاية الطاعن لم يعرضا على لجنة شئون العاملين توطئة لمباشرة اختصاصها المقرر لها قانونا في اعتمادها وتقدير كفاية المذكور بوساطتها – هذين التقريرين يكونان غير مستكملين مقومات وجودهما قانونا لعدم استكمال

الإجراءات والمراحل المرسومة مما يبطلهما دود ما حاجة الى التصدي لبحث ما ساقه الطاعن حولهما من مثالب وأوجه عوار مما يتعين القضاء بإلغائهما .

التخطي في الترقية بالاختيار الى وظيفة من الدرجة الأولى المكتبية – ثبوت أن القرار المطعون فيه شمل بالترقية زميلا للطاعن أحدث منه في الحصول على الدرجة الثانية المكتبية – مرد التخطي تقريرا الكفاية الذين دمغتهما المحكمة بالبطلان والقضاء بإلغائهما – آخر تقرير وضع عنه قبل التقريرين – انطواء القرار المطعون فيه على تخط المدعي في الترقية بغير وجه حق .

(طعن رقم ٤٤٢ لسنة ٣٦ق"إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/٨)

- استيفاء تقرير الكفاية للمراحل التي استلزمها القانون – ضمانة جوهرية – إغفالها يؤدي الى بطلان التقرير – مرور التقرير بهذه المراحل – مناطه أن يكون العامل خاضعا لرئيس مباشر ثم رئيس مختص – إذا كان العمل يبرز أنه لا وجود لكل هذه المراحل فإن التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقرير الرئيس الأعلى .

(طعن رقم ١٥٧٤ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/١٥)

- التقرير السنوي يمر بمراحل وإجراءات معينة يلزم إتباعها في وضع التقرير عن العامل نصت المادة ٣٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – وضع التقرير بغير إتباع هذه الإجراءات مخالف – للقانون – عدم عرض تقرير الكفاية على لجنة شئون العاملين – أثره – بطلان التقرير .

(طعن رقم ٨٧٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٣/٦/١٢)

- عاملون مدنيون بالدولة – تقارير الكفاية – سلطة رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ واللائحة التنفيذية للقانون المذكور .

حرص المشرع على وضع ضمانات معينة تبعد تقارير الكفاية عن التأثر بالأهواء الشخصية والأغراض الخاصة لهذه التقارير من الأثر البالغ في حياة العاملين الوظيفية – ضرورة ذكر رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شئون العاملين تفصيلات تقدير مرتبة الكفاية بمرتبة جيد وفقا للتفصيلات التي يتضمن إلا نموذج ذكرها كأسباب لتقدير مرتبة الكفاية . قيام رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شئون العاملين بتقدير الكفاية تقديرا مجملا يعتبر مخالفا لأحكام القانون لعدم قيامه على العناصر والمعطيات التفصيلية التي أوجب المشرع مراعاتها في إعداد التقارير الدورية عن العاملين – تطبيق .

(طعن رقم ١٥٣٥ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١/٢٣)

- انفراد الرئيس الأعلى دون مشاركة من السلطات التي عهد إليها القانون ذلك طبقا للأحكام المقررة بقانون العاملين واللائحة التنفيذية مما يجعله مشوبا بعيب مخالفة القانون حقيقا بالإلغاء لأن تلك المشاركة كما رسمها القانون تشكل أوضاع وإجراءات جوهرية لا تملك الجهة الإدارية إغفالها أو الالتفات عنها لأنها بمثابة الضمانة المقررة للعامل توصلا لتقرير كفايته في تقريرها على وجه تتوافر فيه كل اعتبارات الحيدة والحيطة لسلامة التقرير وحسن تصوريه لمستوى أداء العامل .

(طعن رقم ٣٤٨٣ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٥/٢٧)

- تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بتقرير الكفاية هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلي ولجنة شئون العاملين كل في حدود اختصاصه ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك – مادام أن تقديراتهم لم يشبها الانحراف أو إساءة استعمال السلطة – الأصل الاعتداد بالأفعال والسلوكيات التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير أخذا بمبدأ سنوية التقرير وليس حصول العامل على تقارير بمرتبة ممتاز في سنوات سابقة يؤدي بالضرورة وحكم اللزوم الى استمرار حصوله على ذات المرتبة – كما أن ضعف مستوى العامل في سنة معينة لا تضع التزاما على عاتق السلطة المختصة .

(طعن رقم ١٣٠٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/١/٦)

- القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قضى بأن يضع التقرير السري عن العام رئيسه المباشر – لا يجوز للرئيس المباشر أن يعهد بوضع التقرير الى شخص آخر – قصر مدة عمل العامل تحت رئاسة الرئيس المباشر للعامل لا تخل بسلامة تقرير الكفاية .

(طعن رقم ١٣٠٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/١/٦)

- خلت نصوص القانون مما يوجب على الرئيس الأعلى أن يدون بخط يده عناصر تقرير الكفاية ويكفي لكى يمر التقرير بالمراحل المرسومة له أن يعرض على الرئيس الأعلى لكى يباشر سلطاته بشأنه سواء بتعديل عناصر التقرير أو بإقرارها كما هى – والمعول عليه في هذا الخصوص هو بتوقيعه في الخانة المخصصة له مادام التقرير قد أعد في صورته النهائية .

(طعن رقم ١١١٤ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٧)

- عدم تحرير العامل للنموذج المتضمن معلومات عن نشاطه لا يؤثر في صحة التقرير – أساس ذلك أن النموذج المشار إليه لا يعد من الإجراءات التي تؤثر في صحة التقرير طالما أن واضعي التقرير قد استمدوا عناصر التقدير من ملف خدمة الطاعن باعتباره الوعاء الطبيعي الذي تستقى منه حالة الموظف .

(طعن رقم ٥٩٩ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٧)

- عاملون مدنيون بالدولة – تقارير الكفاية – قياس كفاية الأداء الواجب تحققه – المادتان ٢٨ ، ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – المادة ٢٨ مفادها أن على السلطة المختصة أن تضع نظاما لقياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه وأن تقوم بقياس أداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وتعلن معايير قياس الكفاءة للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير في شأنهم – والمادة ٢٩ المشار إليها أوجبت على جهة الإدارة أن تخطر العاملين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى أدائهم أقل من المستوى العادي بأوجه النقص في هذا الأداء طبقا لنتيجة القياس الدوري للأداء أولاً بأول – عدم إخطار المدعى بأن مستوى أدائه أقل من المستوى العادي قبل وضع تقرير الكفاية – أثر ذلك – مخالفة التقرير للقانون .

(طعن رقم ١٢٩٧ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٥/١٣)

- ومن حيث أن وقائع الدعوى التي سردها الحكم المطعون فيه ، على ما تقدم إيراده آنفا ليس فيها ما يصح أن يستخلص منه ما قال به فاستناده إليها لا يؤدي الى النتيجة التي بنى عليها ما قضى به ، ذلك أن تقدير كفاية المدعى وأن استوفى مراحله المقررة في القانون ولائحته التنفيذية من حيث تحريره من قبل الرئيس المباشر ثم المدير المحلي ومن رئيس المصلحة ثم تقريره من لجنة شئون العاملين التي استمسكت به أيضا عند نظرها تظلم المدعى منه – إلا أن السبب الذي اعتمد عليه رئيس المصلحة في الهبوط بمرتبة كفاية المدعى الى ضعيف بدلا من درجة جيد التي قدرها رئيسه المباشر والمدير الرئيس لهما والذي ورد سببه في التقرير وفي قرارى اللجنة باعتباره مهملا وهو ضعيف لكثرة جزاءاته دون بيان لهذه الجزاءات وماهيتها غير منتج في الدلالة على سلامة هذا التخفيض فهى بعقوبة الإنذار والشأن فيها أن يجزى بها عن الهين من المخالفات ولا يتعلق منها بعمل المدعى في السنة التي وضع عنها التقرير إلا جزاء واحد ، وهو كما قرر المدعى ولم تخالف فيه الإدارة عن تأخير عن الحضور في مواعيد العمل الرسمية ولا يتضمن الملف بالنسبة الى السنة السابقة عليها إلا آخر ، عن تخلفه في الدورة التدريبية الخاصة بإصابات العمل التي عقدت من ١٩٦٤/١٠/٣١ حتى ١٩٦٤/١١/٥ عن الحضور في ١٩٦٤/١/١٢ وعدم انتظامه في الحضور يومى ٣ ، ١٩٦٤/١١/٥ واحتسب يوم ١٩٦٤/١١/١٢ أجازة عادية له ، طبقا لما ورد في القرار بمجازاته عن ذلك بالإنذار وهو لم يؤثر في تقديره في السنة السابقة بدرجة جيد والإنذار الوحيد إذن المتعلق بعمله عن سنة التقرير وهو للسبب المتقدم مما لا يسوغ الهبوط بتقدير درجة كفايته على هذه السنة في سائر العناصر التي يعتد بها الخصوص من عمل وإتباع ومن مواظبة وصفات شخصية وقدرات وجميعها مما قدره الرئيس المباشر والمدير المحلي بمرتبة جيد بدرجات مجموعها واحد وثمانون درجة موزعة على عناصرها المذكورة وهو تقدير يبدو سليما بمراعاة سابق تقديراته في هذه العناصر في السنوات السابقة مما يطرأ عليها ما يغيرها في باقي العناصر إذ المخالفة المجزى عنها بالإنذار في هذه السنة لا تسوغ القول بنقص قدراته وصفاته الشخصية التي قدر لها رئيسه والمدير المحلي عشرين درجة من ثلاثين ولا هى امتدادت الى عمله وإنتاجه الذين قدر له فيهما خمسة وخمسون درجة من ستين وهى تتفق في جملتها مع ما اعتمد لها من تقدير نهائي لهذه العناصر في السنوات السابقة مما يؤيده أن ملف خدمته وهو المصدر الأساسي الذي تستقى منه عناصرها لم يتضمن ما يدل على انخفاض مستوى أدائه وعمله ومجموع إنتاجه أو نقصان مدى إلمامه به أو طروء ما يهبط باستعداده الذهني ودرجة تيقظه وحسن تصرفه وهو الملف الذي أوجب الشارع في المادة ٢٨ من القانون أن يوضع به كل مت يتعلق بهبوط مستوى العامل خلال السنة بما نصت عليه من أنه في حالة ما إذا تبين للرئيس أن مستوى أداء عامل دون المتوسط على أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل وهو حكم يجعل من هذا واجبا تلزم به الإدارة ومخالفتها له في شأنها – على أقل محمل تطبقه أوجه تفسير النصوص وتأويلها أن يقيم القرينة لصالحه على حسن أداء عمله وهى تبقى ما لم يقم دليل على العكس وهو ما تعتبر الجهة الإدارية عاجزة عن تقديمه في واقع هذه

الدعوى لما تقدم إيضاحه فلا يبرر الإنذار الموقع عليه في هذه السنة الانتقاص من تقدير درجة كفايته في جملة عناصرها إذ هو لا يمس إلا عنصرا محددا منها وهو أقل في الدرجة المقررة له عن سائرها التي تتكون منها أكثر نسبة الدرجات ، فلا وجه لتعدي النقص إليها وهذا الإنذار وما سبقه ليس فيه ما يصح أن يعتمد عليه للقول بأن ثمة ما يشينه وما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أن وقوع هذه المخالفة في سنة التقرير كاشف عن استمرار انخفاض مستوى أداء العامل وأن حالته لم تتغير في سنة ١٩٦٥ عما كانت عليها في سنة ١٩٦٤ وما قبلها و هى الدعامة الأساسية والوحيدة التي قام عليها الحكم منقوص بما هو ثابت من ملف خدمته من أن تقدير مستوى أدائه في سابق السنوات لم يكن كذلك بل كان بدرجة جيد فما استخلصه غير صحيح إذا لاستصحاب هنا معكوس فيقتضى عكس النتيجة التي انتهى إليها وبذلك فإن تعقيب رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شئون العاملين إقرار له لا يظهر له وجه إذ استبان مما سلف أن المدعى لم يكن ضعيفا والمفروض مما يطابق الواقع أن تقدير الرؤساء المباشرين وهو بحكم اتصالهم المباشر بمرؤسيهم أقدر على تحري سلوكهم وتقدير كفايتهم على أساس يقوم عليه وضع التقارير وهو كونها سنوية ومتعلقة بعمل السنة التي يجري التقدير على إعمالها خلالها وقرار اللجنة كأى قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا و هو في كل عناصره يخضع لرقابة القضاء الإداري ، ومن حيث انه لما تقدم ودون حاجة الى بحث سائر ما أثاره الطاعن من مسائل يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٥ على أساس تخفيضها الى درجة ضعيف بدلا من جيد غير قائم على سبب صحيح يبرره ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه إذ ذهب الى غير ذلك قد أخطأ في تأويل القانون وتطبيقه ويتعين لذلك الحكم بإلغائه والقضاء في موضوع الدعوى بأحقية المدعى لطلباته مع إلزام المطعون ضدها المصروفات .

(طعن رقم ١٢٠٤ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

- ومن حيث أن ما فرض القانون من وضع تقرير عن كفاية العامل أمر تختص به السلطة التي تشرف عليه عند إعداد هذا التقرير ، ولا تقوم به جهة أخرى اشتغل بها العامل في السنة التي يوضع عنها التقرير زمنا مهما طال ، مادامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير وإذ كان المدعى قد نقل من مديرية البحيرة في ١٩٦٦/٧/١٩ وكان تابعا لمديرية التربية والتعليم بالإسكندرية فإن هذه المديرية هى التي تختص بوضع تقرير كفايته ، وإذ يجب على الإدارة أن تقتضي في إعداد تقرير الكفاية الوجوه المناسبة للإحاطة بعناصر الكفاية خلال السنة التي تقدر أعمالها وفقا لما يثبت من حال العامل ونشاطه فيها وإذ يبين من التقرير الذي وضعته تلك المديرية في فبراير سنة ١٩٦٧ أنه قدر مرتبة كفاية المدعى بجيد ٨٢ درجة ، مع أن كفايته في السنة السابقة ١٩٦٦/١٩٦٥ كان ثابتا أنها بمرتبة ممتازة ٩٦ درجة ، وقد خلا التقرير المطعون فيه من ملاحظات تنبئ عن تغير طرأ على المدعى في حالة أو سعيه ولم يثبت أنه هبط عن مرتبة ممتاز في السنة التالية لسنة التقرير وفي تقرير المديرية ذاتها ، وكان مما تناولته الخفض الظاهر في التقرير المطعون فيه الصفات الشخصية والقرارات وكلتاهما مما لا يختلف المرء فيه عادة بين عام

وآخر لطارئ ، وليس بأوراق ملف الخدمة أو الدعوى من شيء أن على كفاية المدعى في عمله بالإسكندرية خلال عام ١٩٦٦ بل زكتها تقارير المفتشين الذين زاروا مدرسته في تلك الفترة ، ويكن صحيحا ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه من فساد التقرير الذي تضمنه التقرير المطعون فيه ، ولا وجه للنص على الحكم في ذلك .

(طعن رقم ١١٥ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

- أن قانون نظام موظفي الدولة إذ قضى أن يضع التقرير السنوي عن الموظف رئيسه المباشر للموظف حين يعد التقرير ولا يعهد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشئ من واجبات تلك الوظيفة وأن أشرف على الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير كلها أو أكثرها ولا يخل ذلك بسلامة تقدير الكفاية فإنه على مجرد ما يتاح لرئيس الموظف من معلومات شخصية عنه بل يبتني على الثابت في الأوراق من إنتاج الموظف وسلوكه جميعا ولم يذر المشرع إنجاز التقرير الى الرئيس المباشر وحده وإنما وكله من بعده الى المدير المحلي فرئيس المصلحة فلجنة شئون الموظفين مما ينأى بالتقرير عن الانطباعات الشخصية لمن يقوم به وتقيمه على ما يستخلص سائغا من الأوراق ويكون التقرير السري الذي قدم عن المطعون ضده عن عام ١٩٦١ بتقرير ضعيف إذ ثبت أن الذي وضعه ليس هو رئيسه المباشر عند إعداد التقرير فإنه لا يكون مختصا بإعداده ويكون التقرير باطلا ولا وجه لما نعاه الطعن على ما حكم به من إلغائه .

(طعن رقم ٣٠٥ لسنة ١٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢)

- ومن حيث أن مناط المنازعة يدور حول ما إذا كان الرئيس المباشر للمدعى لم يقم بتقدير درجة كفايته وأن المدير المحلي هو الذي وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر ، ومن حيث أنه نظرا لما يرتبه القانون على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى في مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التي استنها ونظمها فإذا ما استوفت هذه التقارير أوضاعها المرسومة ومرت بمراحلها وقامت على وقائع صحيحة تؤدي إليها فإنها تكون صحيحة يستقر بها لذوي الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع أدنى وأعلى وقد نصت المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والذي يحكم المنازعة الماثلة على أن " يقدم التقرير السري عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ويعلن الموظف الذي يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه " ، ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه في الترقية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير " ، ومن حيث أن المحكمة قد استوضحت جهة الإدارة فيما ذهب إليه المدعى من أن رئيسه المباشر هو السيد .... وأن هذا الأخير لم يقم بالتوقيع على التقرير المذكور فأفادت بأن السيد .... لم يمتنع عن وضع التقرير السري عن المدعى لأن المذكور كان يتبع السيد مسجل الكلية وكان تقريره يكتب بمعرفة السيد مسجل الكلية وأودعت إدارة قضايا الحكومة رد السيد مدير عام الشئون المالية والإدارية لكلية الهندسة والذي يؤيد ذلك

بحافظة مستندات طويت على هذا الكتاب تحت رقم ٧ دوسيه ، فإذا كان الثابت من هذا الكتاب إن نظام العمل خال من إحدى حلقات التدرج التنظيمي للتقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلي كما هو في الحالة الماثلة أو كما لو كان الموظف يتبع رأسا في العمل رئيس المصلحة فإن التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم وإذا كان التقرير قد بنى على أسباب تبرره فإن تقرير درجة كفايته بتقدير ضعيف هو أمر يخرج عن رقابة القضاء لتعلقه تصميم اختصاص الإدارة الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه طالما إن هذا التقرير قد خلا من الانحراف أو إساءة استعمال السلطة وإذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب على خلاف ذلك فإنه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين بالتالي الحكم بإلغائه ورفض الدعوى .

(طعن رقم ٦٧٦ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/١٢/١٧)

- ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على الأوراق أن القرار الصادر في ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ بالترقية الى الدرجة الثالثة تضمن ترقية خمسين موظفا من الدرجة الرابعة الى الدرجة الثالثة الفنية العالية ٣٤ منهم بالأقدمية المطلقة و١٦ موظفا بالاختيار وأن المدعى يطلب إلغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطيه في الترقية الى الدرجة الثالثة الفنية العالية بالاختيار مستندا في ذلك الى نه يتساوى في الأقدمية مع المطعون في ترقيتهم ويفضلهم في تقدير كفايته الذي حصل عليه في التقرير السري الموضوع عن أعماله خلال عام ١٩٥٣ كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوي الذي وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٥٣ أن رئيس المدعى المباشر قدر له درجات بمجموع ٩٨ درجة وأن المدير المحلي أقر هذا التقرير غير أن وكيل المصلحة المرحون محمد كامل أباظة خفض المجموع الكلي لدرجات التقرير الى تسعين درجة وقد وافقت لجنة شئون العاملين على هذا التقدير كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوي الذي وضع عن أعمال السيد ..... أحد المطعون في ترقيتهم عن عام ١٩٥٣ أن رئيسه المباشر قدر له درجات مجموعها ٩٢ درجة ووافق المدير المحلي على هذا التقدير ولكن وكيل مصلحة الضرائب المذكور رفع المجموع الكلي لدرجة كفايته الى ٩٥ درجة ثم رفع هذا المجموع مرة ثانية الى ١٠٠ درجة وقد وافقت لجنة شئون الموظفين على هذا التقرير الأخير ، ومن حيث أن المادة ٣٠ من نظام موظفي الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ والتي كانت سارية وقت إعداد التقرير المطعون فيه تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا إذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الأقل ، وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التي يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر بعد موافقة ديوان الموظفين ، كما أن المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ كانت تنص على أن " يقدم التقرير السنوي السري عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة

شئون الموظفين لتسجيل التقدير إذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العامة لتقدير الكفاية وإلا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التي يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا " ، كما نص القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر من وزير المالية والاقتصاد بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ تنفيذا للفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ سالفة الذكر على أن يعد التقرير الرئيس المباشر ويعرض بعد ذلك على المدير المحلي فرئيس المصلحة الذين لهما الحق في الموافقة أو إدخال أو تعديل على تقرير الرئيس المباشر وفي حالة الموافقة يكتفي بتوقيعهما في الخانة المعدة لذلك كما تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ التي كانت سارية وقت إجراء حركة الترقيات المطعون فيها على أنه " في الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ الجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطي الضعيف إذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف .

١- أما بالنسبة المخصصة الترقية بالاختيار فتكون الترقية إليها حسب ترتيب درجات الكفاية في العاملين الأخيرين .

٢- وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الذي عدل نص المادتين ٣٠ ، ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفى الذكر على أن " تحدد درجة كفاية الموظف في الترقي خلال العام الأول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوي الأول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون " .

ومن حيث أنه يبين من النصوص المتقدمة أن المشرع نظم كيفية إعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والإجراءات التي يتعين أن تمر بها حتى تصبح نهائية فنص على أن يقدم التقرير السنوي عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدر اللجنة بعد إطلاعها على التقرير درجة كفايته مستهدية في ذلك بما هو وارد بملف خدمته وأن العبرة في تقدير كفاية الموظف هى بالمجموع الكلي لدرجات التقرير وقد اعتبر القانون هذه المراحل جوهرية ، كما يبين من نص المادة ٤٠ سالفة الذكر أنها نصت على أن الترقية بالاختيار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية في العاملين الأخيرين وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ من وجوب الاكتفاء بتقرير عام ١٩٥٣ وحده في تحديد درجة كفاية الموظف في الترقي خلال العام الأول وذلك اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ ، ومن حيث أن الواضح مما تقدم أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر قد ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلي في التقارير السنوية التي توضع عن العاملين باعتبار أن هذا العمل يدخل في اختصاص وظيفته وقد قام المشرع بهذا التحديد لمصلحة عامة ارتأها فألزم رئيس المصلحة بأن يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه ولما كان الثابت في الحالة الماثلة – أن رئيس مصلحة الضرائب كان موجودا ويباشر أعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاصه في التعقيب على تقدير الرئيس المحلي المدعى والمطعون في ترقيتهم لدرجة كفايتهم عن أعمالهم خلال عام ١٩٥٣ فإن هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التي وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلة مما يتعين معه عدم الاعتداد بها ، ولا يغير من ذلك أن يكون التقرير

قد عرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين برئاسة رئيس المصلحة وذلك لأن التقرير قد شابه البطلان في أحد مراحله مما يؤثر على سلامة القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين .

(طعن رقم ٢١٦ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٦/٢٢)

- التقرير السنوي عن عام ١٩٦٤ خضوعه في كيفية وضعه والإجراءات التي يتعين إتباعها في شأنه للأحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له يجب أن يمر التقرير بكافة المراحل التي تنص عليها الأحكام التشريعية واللائحية وإلا وقع باطلا .

(طعن رقم ١٤٠٨ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

- أن المادة ٢١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن " تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات الكفاية كما تنص المادة ٢٩ من هذا النظام على أن "يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز وجيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية كما تنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب " .

ويستفاد مما تقدم أن العاملين الذين يشغلون وظائف الدرجة الثالثة يخضعون لنظام التقارير السنوية وأن ترقيتهم السنوية وأن ترقيتهم الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار على أساس التقارير التي تحدد مراتب كفايتهم على أن يفضل في الترقية الأقدم على الأحدث عند التساوي في ذات الكفاية كما يستفاد من نص المادة ٣١ المذكورة أن المشرع قد استحدث لسلامة تقدير كفاية العاملين محافظة على حقوقهم ضمانة أساسية لم تكن موجودة من قبل هى وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقرير كفاية العامل مسببا إذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية وهذا الالتزام بالتسبيب عند التعديل في مفهوم المادة ٣١ سالفة الذكر ، كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب أيضا على المراحل السابقة عليها و هى المراحل لا تستطيع أن تؤدي مهمتها التي خولها الشارع إيا ها في مناقشة الرؤساء ويتسبب قرار ها عند التعديل إلا إذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة أمامها بأسبابها وعلى هذا الوجه وحده تتحقق الضمانة المقررة للعامل والقول بعكس ذلك مؤداه ولازمه أن يحرم العامل من ضمانة التسبيب عند التعديل لمجرد تعديل مرسل من غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلي فتعتمده لجنة شئون العاملين هى الأخرى بقرار غير مسبب بحجة أنها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما في ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١ سالفة الذكر وللحكمة التي أملت تقرير الضمانة الواردة بها – وترتيبا على ذلك يتعين على الرؤساء المتعاقبين أن يسببوا التعديلات التي يدخلونها على تقدير الرئيس المباشر و هذا هو عين ما كشف عنه المشرع فيما بعد عندما أصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٢٣ لسنة ١٩٦٦ في شأن كيفية إعداد التقارير السنوية للعاملين المدنيين بالدولة تنفيذا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر إذ نصت المادة الرابعة من هذا القرار على أن " يحرر التقرير

السنوي عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل في دائرة اختصاصه لإبداء ملاحظاتهما عليه مكتوبة ومتضمنة مبررات التعديل الذي يجريانه عليه ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية أما باعتماد التقرير وتعديله بناء على قرار مسبب ، ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن لجنة شئون العاملين غير الفنيين بالجهاز المركزي للمحاسبات اجتمعت في ٣١ من يوليو سنة ١٩٦٦ وأوصت بترقية كل من السيدين محمد مصطفى إبراهيم العناني وعبد اللطيف حسني الى الدرجة الثانية الإدارية بالاختيار للكفاية وصدر بناء على ذلك القرار رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦٦ في ذات التاريخ وهو القرار المطعون فيه ، ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوي عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٥ أن الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة (ممتاز) مائة درجة ، ودون بخانة الملاحظات من التقرير أن المدعى قام بعمله خلال سنة ١٩٦٥ على أحسن وجه وبدرجة ممتازة للغاية حيث ساهم في تدريب العاملين بالشعبة على أعمال المخازن وأشرف على عملهم بالجهات التي كانوا يباشرون فيها العمل وكان له الفضل في بلورة كثير من الملاحظات الهامة كما قام بمراجعة التقارير المقدمة عنهم بكفاية وامتياز وأن المدير المحلي وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بدرجة (جيد) دون يبدي أسبابا لما أجراه من تخفيض في مرتبة الكفاية وقدرته لجنة شئون العاملين بمرتبة (جيد) دون أن تبدي هى الأخرى أسبابا لهذا التقدير وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الأسباب ، ومن حيث أن التقرير السنوي للمدعى عن عام ١٩٦٥ قد سار في الخطوات التي رسمها القانون ولم يجانبه الصواب إلا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين لكفاية المدعى لعدم تسبيب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ذكره هذا في الوقت الذي ينطبق فيه ملف خدمة المدعى بصحة تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلي لكفاية المدعى ومن ثم يتعين إبطال ما تم من إجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقدير أحقية المدعى في أن تقدير كفايته في تقرير عام ١٩٦٥ بمرتبة ممتاز ، ومن حيث أن المدعى كان أقدم من المطعون في ترقيتهما عند صدور قرار الترقية المطعون فيه إذ كانت ترجع أقدميته في الدرجة الثالثة الى ٣٠ من أبريل سنة ١٩٦١ بينما ترجع أقدمية المطعون في ترقيتهما الى ٣ من يونيو سنة ١٩٦٢ و٢١ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ ولما كان المدعى يتساوى معهما في مرتبة الكفاية على النحو السابق بيانه فإنه ما كان يجوز تخطيه في الترقية الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه وإذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب وقضى بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى هذه الدرجة فإنه يكون متفقا مع القانون الطعن غير قائم على سند صحيح مما يتعين القضاء برفضه مع إلزام الجهة الإدارية بالمصروفات .

(طعن رقم ٤٦٢ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

- أن قضاء هذه المحكمة قد استقر أن الرئيس المباشر المنوط به وضع في تقرير كفاية الموظف ، هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وقت إعداد التقرير ، وذلك بغض النظر عن طول و قصر المدة التي قضاها في وظيفته ، دون من عداه من الرؤساء السابقين الذين زايلتهم ولاية مباشرة اختصاصات هذه الوظيفة ومن بينها وضع التقارير السرية ، وانتقلت ولاية الوظيفة في هذا الشأن لمن حل محلهم فيها واستمر في ممارسة اختصاصاتها حتى التاريخ المعين لإعداد التقارير السرية ، ومن ثم يكون

الرئيس المباشر للمدعى وقت إعداد التقرير السري المطعون فيه هو المختص بتقدير كفايتـه دون سـلفه الـذي انقطعـت صـلته بالوظيفـة التـي كـان يشـغلها وبمرءوسـيه السابقين وزايلته صفته الوظيفية باعتباره رئيسا مباشرا لهم ، ولما كان الثابت أن التقرير السري المطعون فيه قد وضع بمعرفة الرئيس المباشر للمدعى وقت إعداده وعرض على المدير المحلي فرئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين ، فإنه يكون قد استوفى أوضاعه الشكلية ومر في المراحل المرسومة له قانونا ، ومن حيث أنه كان الرئيس المباشر للمدعى قد قدر كفايته بخمسين درجة مرتبة مرضى ووافقه على ذلك المـدير المحلـي إلا أن رئـيس المصـلحة قـد هـبط بهـذا التقـدير الـى ٤١ درجـة مرتبـة ضعيف واستند في ذلك الى ما دونه في خانة الملاحظات من أن المدعى ضعيف الإنتاج ولا يعتد عليه ولا يستفاد منه ، وأقرت ذلك لجنة شئون الموظفين ، وهى مسائل يعرفها الرؤساء من احتكاكهم بالمرءوسين ولا تثبت في الأوراق ولا يمكن استظهارها من ملفات الخدمة ، ومن ثم تقدير رئيس المصلحة الذي أقرته لجنة شئون الموظفين قد صدر صحيحا متفقا وأحكام القانون ، وخاصة وأن المدعى لم يدحض هذا التقدير بديل مقنع كما وأنه لم يثبت من أوراق الدعوى انحراف ذلك الرئيس أو أعضاء لجنة شئون الموظفين في تقديرهم لمرتبة كفاية المدعى ، أو أن هذا التقدير قد أملاه الغرض أو انطوى على إساءة استعمال السلطة .

ولا وجه لما ساقه المدعى للتدليل على إساءة استعمال السلطة من أن رئيسه المباشر كانت تربطه علاقة غير ودية فجاءت تقديراته مخالفة للواقع ولرأى المشرفين على برنامج التدريب الذي أتمه في سنة ١٩٦٠ ، ولا وجه لذلك لأن الثابت أن الرئيس المباشر المذكور أعطى المدعى ٥٠ درجة (مرتبة مرضى) وأن الذي هبط بهذا التقدير هو رئيس المصلحة وأقرته لجنة شئون الموظفين كما أن اختلاف تقدير كفاية المدعى عن عنصر العمل والإنتاج تقدير المشرفين على برنامج التدريب لا ينهض دليلا على الانحراف ذلك أنه فضلا على أن مراقبة التدريب التي يستند إليها المدعى إنما تمت في عام ١٩٥٨ وهى واقعة تبعد في حد ذاتها بزمن طويل عن المجال الزمني الذي وضع عنه التقرير فإن العبرة في مجال تقدير كفاية الموظف ليس بحضوره برامج التدريب وإتمامها بنجاح وإنما العبرة كما هو واضح من بنود التقرير بمدى استفادته من التدريب بحيث ينعكس على الموظف في عمله فيزداد إلماما به ، وهو أمر يستقل به رؤساء المدعى ولجنة شئون الموظفين بسلطة تقديرية لا يحدها سوى إساءة استعمال السلطة وهو ما لم يقم الدليل عليه حسبما سلف البيان ، ومن حيث أنه بناء على ما تقدم يكون طعن المدعى على التقرير السري المطعون فيه والمقدم عنه عن سنة ١٩٦٠ غير قائم على أساس سليم من القانون ، ولما كان المدعى قد تخطى في الترقية بموجب القرار الصادر في ٢ من أغسطس سنة ١٩٦١ بسبب تقدير كفايته بمرتبة ضعيف فيكون هذا القرار قد صدر صحيحا ومتفقا مع أحكام القانون ولا وجه للنعى عليه .

(طعن رقم ١٤١٨ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٢/١٠)

- إن المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه " في حالة ما إذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل ، وواضح الأصل أن يعتمد الرئيس المباشر في تكوين عقيدته من كفاية الموظف على

كافة الطرق التي يراها موصلة الى ذلك ، وقد خصه القانون بهذه السلطة التقديرية لما له من الخبرة والمران والإلمام والإشراف على عمل الموظف الأمر الذي يمكنه من وزن كفايته وتقديرها تقديرا سليما وأن لجنة شئون العاملين قد استمدت قرارها بتقدير كفاية مورث المطعون ضدهم من أصول مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته وهى أصول منتجة الأثر في ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال العام الموضوع عنه التقرير وجوزى عنها ، ولا تثريب على اللجنة إن هى أدخلت أيضا في اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف الجزاءات السابقة الموقعة عليه وإذا رأت اللجنة أن ما هو ثابت بملف خدمة مورث المطعون ضدهم ينهض مسبقا لما انتهت إليه في تقديرها لكفايته فإن قرارها في هذا الشأن يكون قد جاء وفقا لما تقضي به أحكام القانون ، ومن حيث أنه بالنسبة لما ينعاه ورثة المطعون ضده على القرار المطعون فيه من مخالفة المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن نظام العاملين المدنيين والتي يجرى نصها على حالة ما إذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل ، فإنه واضح من هذا النص أن لفت نظر العامل الذي هبط مستوى أدائه لعمله هو من قبيل التوجيه الى واجب يقع أساسا على عاتق العامل نفسه فلا يرقى بهذه المثابة الى مرتبة الإجراء الجوهري الذي يترتب على إغفاله إلحاق البطلان في تقدير كفاية العامل خاصة وأنه ثبات من أوراق الطعن أن الإدارة العامة لمكافحة التهريب أحالت مورث المطعون ضدهم في ٢٤ من مايو سنة ١٩٦٤ الى التحقيق لأسباب منها عدم إنتاجه الأمر الذي لم تعد معه ثمة حاجة للفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

(طعن رقم ٩٠٣ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٥/٢٧)

- إذا كان الثابت من مطالعة التقرير أن كلا من المدير المحلي والرئيس المباشر قد بين جميع عناصر التقدير سواء بالرموز أو بالأرقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة في التقرير ، وهذه العناصر تحمل بذاتها أسباب التقدير الصادر من كل منهما بحيث لا يحتاج الأمر بعد ذلك الى إضافة أسباب أخرى تؤيد هذا التقدير ، وهذا النظر ينسحب أيضا على تقدير لجنة شئون الأعلى الموظفين ذلك أن مفاد تقديرها للمدعى بدرجة ضعيف هو أنها تبنت تقدير الرئيس الأعلى الذي قدره بهذه المرتبة بجميع عناصره التي تعتبر في الوقت ذاته أسبابا لقرارها دون ما حاجة الى إبداء أسباب أخرى تقيم عليها هذا القرار .

(طعن رقم ١٢٥٤ لسنة ١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٣/٩)

- القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ – استحداثه مراحل جديدة يمر بها تقرير تقدير الكفاية – اعتبار هذه المراحل من الإجراءات الجوهرية – التقرير الذي لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث يعتبر صحيحا ولو لم يمر بتلك المراحل .

(طعن رقم ٩١٤ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١/١١)

- ❖ تقدير الدرجات أمر قد خص فيه الرئيس المباشر ومن بعده السلطات المنوط بها وضع التقدير :

- إن المستقر عليه أن تقدير الدرجة التي يستحقها العامل عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر ومن بعهده السلطات المنوط بها هذا التقرير في مراحله المختلفة كل في حدود اختصاصه ولا سبيل إلي التعقيب علي التقدير ما دام لم يثبت أن تقديراتهم كانت مشوبة بانحراف أو إساءة استخدام للسلطة

(الطعن رقم ٣٦٠٢ لسنة ٣٨ق . ع جلسة ١٩٩٨/١١/٢٨)

❖ تقدير الكفاية هو بمثابة قرار إداري نهائي بعد استيفاء مراحله المرسومة :

- من المقرر أن تقرير الكفاية المقدم عن العامل بعد استيفائه مراحله المرسومة هو بمثابة قرار إداري نهائي فإذا أبدت الجهة الإدارية أسباب القرار خضعت هذه الأسباب لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الإداري علي القرار وليس من ريب في أن ما استقر من ذلك في خصوص تقارير الكفاية التي يخضع لها العاملون شاغلي الدرجة الأولي فأدني هو عين ما يصدق بالنسبة إلي بيانات قياس كفاية الأداء لشاغلي الوظائف العليا لوحدة الوصف القانوني للتقارير وللبيانات تطبيق البيانات التي تبديها جهة الإدارة في التقرير دون سند تعد محض أقوال مرسلة وعبارات أطلقت علي عواهنها بغير دليل ويكون تقدير الكفاية استنادا إليها فاقدا صحيح سببه من الواقع والقانون .

(الطعن رقم ٤٦٧٥لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٩٩/١٠/٣٠)

- تقرير الكفاية المقدم عن العامل بعد استيفائه مراحله هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر في الترقية أو منح العلاوة أو الفصل من الخدمة – ولاية التعقيب عليه معقودة لقضاء الإلغاء – يتعين على صاحب الشأن الطعن على تقرير كفايته خلال الميعاد القانوني – وإلا أًبح التقرير حصينا من الإلغاء – لا سبيل الى زعزعة هذه الحصانة إلا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإداري .

(طعن رقم ٤ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٢/٧/٤)

- تقرير سنوي – تكييفه قانونا – هو قرار إداري نهائي .

(طعن رقم ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

❖ لا سبيل للتعقيب على تقرير الكفاية طالما كان منزهاً عن عيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها :

- إن تقدير الدرجة التي يستحقها العامل عن كل عنصر من العناصر الواردة بتقييم الأداء لشاغلي الوظائف العليا هو أمر يترخص فيه الرؤساء طالما اعتمد من السلطة المختصة وكانت هذه التقديرات غير مشوبة بالانحراف وإساءة استعمال السلطة فلا تؤثر في صحة وسلامة تقيم الأداء أن يختلف في مرتبة الكفاية عن التقييم في السنوات السابقة واللاحقة عليه و التي حصل فيها العامل علي مرتبة ممتاز ذلك لأن من المقرر أن ما يسرى في هذا الشأن هو مبدأ سنوية التقرير بمعني ضرورة قياس كفاية الأداء بكل عناصره سنويا ولو كان العامل يستصحب دائما تقرير كفاية السابقة لما أوجب المشرع بقياس كفاية الأداء سنويا فكل عامل مستصحبا تقديراته السابقة سواء كانت ممتازة أو جيدة أو متوسطة وهو ما يخالف طبائع الأشياء و التغيير الذي يطرأ علي سلوك الفرد وإنجازاته وكفاءته من عام لآخر فالعبرة بالعام الموضوع عن

تقرير فلا يبطل التقرير أو يعد مخالفا للقانون لمجرد اختلاف مرتبة الكفاية المقيم بها العامل في أحد الأعوام عن الأعوام السابقة عليه كما لا يبطل التقييم لعدم احتواءه علي الأسباب المبررة لخفض تقرير الكفاية في هذا العام عن الأعوام السابقة عليه فلم يتطلب المشرع تسبيب التخفيض في هذه الحالة كما لم يرتب البطلان علي إغفال هذا الأمر .

(الطعن رقم ١٥٥١ لسنة ٤٠ق ع جلسة ١٩٩٩/١/٢)

- تقدير كفاية العامل – من صميم عمل الجهة الإدارية – لا رقابة على السلطة القضائية على هذا التقرير إلا إذا قام الدليل على الانحراف وإساءة استعمال سلطاتها أو ثبت أن النتائج التي استخلصتها الإدارة في تقدير كفاية العامل غير مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها .

عدم قياس أداء العامل دوريا كل ثلاثة أشهر – لا يؤدي بذاته الى بطلان التقرير بحسبان أن ذلك لا يعد من قبيل الإجراءات الجوهرية – عدم الإخطار ينقص مستوى الأداء دوريا كل ثلاثة أشهر لا يعتبر من باب أولى من الإجراءات الجوهرية التي يترتب على عدم مراعاتها البطلان

(طعن رقم ٢٧٦٧ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٢٦)

- المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدلة بالقانون ٣٤ لسنة ١٩٩٢ أن تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الوارد بالتقرير هو أمر يختص به الرئيس المباشر والمدير المحلي ولجنة شئون العاملين كل في حدود اختصاصه ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك مادام لم يثبت أن تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف أو أساء استعمال السلطة لتعلق ذلك بصميم اختصاص الإدارة الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه .

(طعن رقم ١٣٦٧ لسنة ٤٣ق جلسة ٢٠٠٠/١/١)

- المادة ٢٨ من لائحة العاملين بالهيئة المصرية العامة للتنشيط السياحي الصادر بقرار وزير السياحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٣ أن تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الوارد بالتقرير هو أمر يختص به الرئيس المباشر والمدير المحلي ولجنة شئون العاملين كل في حدود اختصاصه ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك ما دام لم يثبت أن تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف أو أساء استعمال السلطة لتعلق ذلك بصميم اختصاص الإدارة الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه كما لا يؤثر في سلامة وصحة التقرير القول بأن التقارير السابقة علي التقرير المطعون فيه أو اللاحقة عليه بمرتبة ممتاز إذ أن لكل سنة ظروفها وفقا لمبدأ سنوية ظروفها وفقا لمبدأ سنوية ظروفها وفقا لمبدأ سنوية التقرير .

(الطعن رقم ٢٣٢٠ لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٠٠٠/٣/٢٥)

❖ مبدأ سنوية التقرير :

- إن تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بتقييم الأداء هو أمر يختص فيها الرئيس المباشر و الرئيس المحلي ولجنة شئون العاملين كل في حدود اختصاصه ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك ما دام لم يثبت أن هذه التقديرات مشوبة بالانحراف أو إساءة استعمال السلطة لتعلق ذلك بصميم اختصاص الإدارة الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه كما لا يؤثر في صحة وسلامة

تقيم الأداء أن يختلف في مرتبة الكفاية عن التقييم في السنوات السابقة واللاحقة عليه و التي حصل بها العامل علي مرتبة ممتاز ذلك لأن من المقرر أن ما يسري في هذا الشان هو مبدأ سنوية التقرير بمعني ضرورة قياس كفاية الأداء بكل عناصره سنويا ولو كان العامل يستصحب دائما تقرير كفاية السابقة لما أوجب المشرع قياس كفاية الأداء سنويا فإن يكون كل عامل مستصحبا تقديراته السابقة سواء كانت ممتاز أو جيده أو متوسطة وهو ما يخالف طبائع الأشياء و التغيير الذي يطرأ علي سلوك الفرد وإنجازاته وكفاءته من عامل آخر فالعبرة بالعام الموضوع عن التقرير فلا يبطل التقرير أو بعد مخالفا للقانون لمجرد اختلاف مرتبة الكفاية المقيم بها العامل في أحد الأعوام السابقة عليه إذ أن لكل سنة ظروفها من حيث أداء العامل وسلوكياته خلال سنة التقرير التي قد تؤثر في مرتبة كفايته كما لا يبطل التقييم لعدم احتواءه علي الأسباب المبررة لخفض تقرير الكفاية في هذا العام عن الأعوام السابقة عليه فلم يتطلب المشرع تسبيب التقييم في هذه الحالة كما لم يرتب البطلان علي إغفال هذا الأمر .

(الطعن رقم ٤٩٥٤لسنة ٤٣ ق ع جلسة ١٩٩٩/١/١٦)

- أنه من المقرر أن الأصل هو الاعتداد بالأفعال التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير أخذا بمبدأ سنوية التقرير إذا أن لكل سنة ظروفها من حيث أداء العامل وسلوكياته خلال سنة التقرير التي تؤثر في مرتبه كفايته ، وليس حصول العامل علي تقارير بمرتبه ممتاز في سنوات سابقة يؤدي بالضرورة وحكم اللزوم إلي استمرار حصوله علي ذلك كما أن ضعف مستوي العامل في سنة معينة مما يؤدي إلي انخفاض مرتبه كفاية لا يضع التزاما علي عاتق السلطة المختصة أن تبرز التدني في التقرير عن المراتب السابقة طالما أن هذه التدني يجد أساسا من أداء العامل خلال سنة التقرير ومؤدي ذلك أن حصول العالم في السنوات السابقة واللاحقة علي التقرير علي مرتبة ممتاز لا يؤثر في صحة التقرير وسلامته .

عاملون مدنيون تقرير كفاية الإخطار بأوجه النقص أو القصور في الأداء يكون في حالة مستوي الأداء للعامل أقل من المستوي العادي .

(الطعن رقم ٣٥٣٥لسنة ٣٧ق ع جلسة ١٩٩٧/١١/٨)

- العبرة في تقدير كفاية العامل بالأعمال التي قام بها خلال العام الذي وضع فيه التقرير – مرد ذلك مبدأ سنوية التقارير وما يلحق الموظف من نشاط أو ركود ومن تعاون أو تهاون ومن مباشرته لعمله أو الإهمال فيه – لا يجوز الاستناد الى المخالفات التي يمكن إسنادها للعامل عن فترات سابقة على السنة التي يضع عنها التقرير – خاصة إذا ثبت أن هذه المخالفات لم يتم التحقيق فيها أو لم تثبت في جانب العامل .

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/١٩)

- تقدير كفاية العامل – اسلتزم المشرع أن توضع خلال سنة تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر – خلو تقرير كفاية العامل مما يشير الى قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة أو وضع التقرير على أساس كفاية الأداء لثلاث مرات في السنة قبل وضع التقرير النهائي وبرغم إلغاء هذا النظام بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – لا يؤدي في حد ذاته الى بطلان التقرير – تقدير الدرجة التي ستحققها العامل عم كل عنصر من

العناصر أمر يترخص فيه الرئيس المباشر والرئيس الأعلى كل في حدود اختصاصه طالما كانت هذه التقديرات غير مشوبة بالانحراف أو إساءة استعمال السلطة – سنوية التقرير – لا يبطل التقرير أو يعد مخالفا للقانون لمجرد اختلاف درجة الكفاية المقيم بها العامل في أحد الأعوام عن الأعوام السابقة عليه ولا يبطل لعدم احتوائه على الأسباب المبررة لخفض درجة الكفاية في هذا العام عن الأعوام السابقة عليه – عنصر القدرات الإدارية من العناصر اللصيقة بشخصية العامل – التغيير فيها أمر لابد أن يكون محسوسا من أدلة مادية تدل عليه تتصل بسلوك العامل وتصرفاته الشخصية .

(طعن رقم ١٢١٤ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٩)

- مبدأ سنوية التقرير – لا يبطل التقرير أو يعد مخالفا للقانون لمجرد اختلاف درجة الكفاية المقيم بها العامل في أحد الأعوام عن الأعوام السابقة عليه – ولا يبطل لعدم احتوائه على الأسباب المبررة لخفض درجة الكفاية في هذا العام عن الأعوام السابقة .

(طعن رقم ٢٥١٦ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٧/١٨)

- تقارير الكفاية – المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – وضع تقرير الكفاية عن العامل سنويا – العبرة بالعام الموضوع عنه التقرير وليس بالأعوام السابقة عليه – لا يبطل التقرير أو يد مخالفا للقانون لمجرد اختلاف درجات الكفاية المقيم بها العامل في أحد الأعوام عن الأعوام السابقة عليه – لا يبطل التقرير لعدم احتوائه على الأسباب المبررة لخفض درجة الكفاية في هذا العام عن الأعوام السابقة – ولا يتطلب المشرع تسبيب التقرير في هذه الحالة أو إغفاله – لم يستلزم المشرع في المادة ٢٩ من القانون المذكور إخطار العامل بأوجه النقص في الأداء أولاً بأول إلا في الحالة التي يكون فيها مستوى أدائه أقل من المستوى العادي لا يبطل التقرير بدعوى أنه لم يستمد من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الجهة الإدارية لهذا الغرض .

(طعن رقم ٣١٥٩ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١/٣)

❖ الفتــاوى :

- أن القانون نص على أن تقدر كفاية العامل في كل سنة عن أدائه لعمله خلالها بمراعاة قياس الأداء الواجب تحقيقه بما ينفق مع طبيعة ونوع من وظيفته وواجباتها ومسئولياتها ، وتبدأ السنة من أول يناير حتى آخر ديسمبر ، ويقدم التقرير النهائي خلال شهري يناير وفبراير ويعتمد خلال شهر مارس ، وبذلك فإنه يجب وضعها عن كل عامل سنويا ، سواء عمل فيها فعلا خلالها أو عمل لمدة دونها ما دامت المدة التي قضاها مدة معقولة تكفي لقياس مستوي أدائه وتقدير مبلغ كفايته إذ الأصل إن التقرير وضع عن كل السنة ومن أمكن إجراء ذلك – وجب وضعه عنها ولا يصح استصحاب السنة السابقة إلا بنص لاستقلال كل سنة علي سابقتها ، وقد يختلف مستوي الأداء في كل منها صعودا أو هبوطا واستصحاب التقرير السابق قد يضر بالموظف إذا ارتفع مستوي أدائه وقد يقرر له استمرار وضم لم يستمر فيه مستوي أدائه إذا انخفض مستوي الأداء ولا يعار إلي البدل متي أمكن إجراء الأصل ، ولا معني للاستصحاب في هذا الخصوص ألا إذا كان الموظف لا يعمل في السنة المعينة في أغلب شهورها

ويجب وضع التقرير عن العامل ، ألا أن يستثني من ذلك ، كما في حالة قيامه بإجازة بمرتب أو بغير مرتب ، ويكفي لصحة تقرير الكفاية أن يقوم العامل يعمله خلال السنة ولو قلت مدته الفعلية عن ذلك ، كما لو التحق بالخدمة بعد بدسها متي كان قد أمضي فترة الاختبار ، أو قام في بعضها بإجازة مما ذكر ، إذ أنه متي قضي هذه المدة أو يزيد ، و هي مدة كافية لتقدير كفايته ، فعلي أساس مستوي أدائه عن عمله وجب تقدير كفايته ووضع تقرير عنه ، علي أساس ذلك بمراعاتها ووفقا لمستوي الأداء العادي بحسب طبيعة الوحدة وواجباتها ومسئولياتها ، ومن ثم يكون تقرير الكفاية السنوي الذي يتم في الميعاد الذي حدده القانون لذلك بعد تمامها ، سواء في ذلك أعداده أو ميعاد اعتماده وكلاهما من المواعيد التنظيمية صحيحا .

(فتوى رقم ٤٣٠/٦/٨٦ جلسة ١٩٩١/٥/٢٢)

❖ **المخالفات التي وقعت في سنوات سابقة على السنة التي وضع فيها التقرير لا أثر لها في تقدير درجة الكفاية :**

- **قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب أن يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا – يجب أن يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة وتتعلق بعمل العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير – تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بمجازاته أثناء السنة التي وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت في فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير – كذلك فإن مجرد إحالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية العامل .**

(طعن رقم ٤٨٧ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٨٠/١/١٣)

- **الإشارة في التقرير الدوري الى وقائع لم تحدق في السنة التي وضع عنها التقرير – لا يعيب التقرير – إذا كانت هذه الإشارة لمجرد بيان أن ضعف مستوى العامل في السنة التي وضع التقرير ليس أمرا مستجدا أو وليد ظرف طارئ بل هو استمرار لحالة ضعف لازمته منذ التحاقه بالعمل .**

(طعن رقم ٦ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٤/٤/٧)

- **مبدأ سنوية التقرير – المخالفات التي وقعت في سنوات سابقة لا أثر لها في تقدير درجة الكفاية في غير السنة التي وقعت فيها .**

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/١/٣)

- **تقرير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن سنة معينة – استناد التقرير الى واقعة كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته في فترة سابقة – بطلان هذا التقرير وما يترتب عليه من الحرمان من العلاوة في هذه الحالة .**

(طعن رقم ١٩٢٧ لسنة ٦ق جلسة ١٥//٣/١٩٦٤)

- **استناد اللجنة في تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف الى سبق توقيع جزاء عليه في ذات السنة التي قدم عنها التقرير – لا تثريب عليها في ذلك – القول بأن في ذلك ازدواجا في الجزاء عن فعل واحد – غير صحيح .**

(طعن رقم ٣٥٢٤ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٤/٦/٢١)

- تقرير حماية الموظف في التقارير السنوية السرية عن الأعوام من ١٩٥٣ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و٩٥ و٩٨ و١٠٠ على التوالي ثم تقريرها عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف – سلامة هذا التقرير الأخير متى كان مستمدا من أصول صحيحة ثابتة في الأوراق – دلالة التقارير السنوية السابقة على العام الذي يجري عنه التقارير ليست دلالة قاطعة – لا تثريب على لجنة شئون الموظفين إن هى اعتمدت في تقريرها على سبق توقيع جزاءات على الموظف مادام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية .

(طعن رقم ١٢٢٣ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢)

❖ لا يجوز الاستناد الى تقارير الكفاية السابقة عند وضع تقرير كفاية لاحق :

- ليس للجهة الإدارية أن تتخذ من الأسباب التي اقامت عليها تقرير كفاية سابق لتقرير كفاية لاحق إلا إذا ثبت استمرار هذه الأسباب وعدم زوالها خلال الفترة محل التقرير اللاحق .

(طعن رقم ١٠٦٧ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٩٠/١/٢٨)

❖ قياس كفاية الأداء يكون مرة واحدة خلال السنة :

- يجب على السلطة المختصة وضع نظام لقياس كفاية الأداء بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها – قياس كفاية الأداء يكون مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية الذي يكون عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر – يعد التقرير ابتداءا بواسطة الرئيس المباشر ثم يع كل من الرئيس المحلي والرئيس الأعلى تقديره لمرتبة الكفاية ثم يعرض على لجنة شئون العاملين للنظر في اعتماده – في حالة إعارة العامل أو ندبه داخل الوحدة أو خارجها أو تكليفه بعمل غير عمله الأصلي يختص بوضع التقرير عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر عن السنة التي يوضع عنها التقرير .

(طعن رقم ٢٢٧٤ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

- خول المشرع السلطة المختصة وضع نظام لقياس كفاية الأداء بما يتفق وطبيعة ونشاط الوحدة وأهدافها – قياس الأداء مرة واحدة قبل وضع التقرير النهائي لتقرير الكفاية – يكون عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهي آخر ديسمبر – مراتب الكفاية : ممتاز وجيد ومتوسط وضعيف – لا يجوز تقدير كفاية العاملين بمرتبة ممتاز لمن وقع عليه قرار تأديبي بعقوبة الخصم لمدة تزيد على خمسة أيام أو لا يجاز مجموعها عشرة أيام خلال عام التقدير – لا يجوز تقدير كفاية بمرتبتى جيد أو ممتاز لمن وقع عليه جزاء بالخصم لمدة تزيد على عشرة أيام – وجوب وضع تقرير الكفاية مرة واحدة خلال شهرى يناير وفبراير التاليين للفترة محل التقويم .

الرئيس المباشر المناط به وضع تقرير كفاية العامل هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وقت إعداد التقرير دون ما عداه من الرؤساء السابقين .

وضع التقرير جملة عن كافة عناصر التقدير دون بيان كل عنصر على حدة ودون تحليل هذه العناصر الى مفرادتها التي أوردها النموذج المعد لذلك – يبطل تقرير الكفاية .

(طعن رقم ٦٠٧ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٢/٢٨)

❖ مقياس كفاية الأداء هو الأداء العادي :

- المادتان ٤ و٢٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – المادتان ٣١و٣٣ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه مفادها – المشرع أناط بالسلطة المختصة وضع نظام لقياس درجة ومرتبة كفاءة أداء العاملين – ذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعد لهذا الغرض وغيرها من المعلومات التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن – اعتبر المشرع أن الأداء العادي هو مقياس كفاية الأداء .

(طعن رقم ٧٢٥ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٩)

❖ الضمانات التي تبعد بالتقرير عن التأثير بالأهواء الشخصية والأغراض الخاصة :

- مشاركة الرئيس المباشر في إعداد التقرير – إجراء جوهري لا تملك جهة الإدارة إغفاله أو الالتفات عنه – يعد ضمانة مقررة للعامل – الرئيس المباشر المنوط به وضع التقرير هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وقت إعداد التقرير .

(طعن رقم ٢٨٠٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٧)

- وضع المشرع ضمانات معينة تبعد عن التأثير بالأهواء الشخصية والأضرار الخاصة – تقتضي تحقيق هذه الضمانات عند وضع تقارير الكفاية أن يتوفر فيمن يشترط في وضعه شرط الحيدة – إذا قام به سبب يستنتج منه بحسب الأغلب الأعم أنه مما تضعف له النفس ويخشى أن يؤثر فيه بما يجعله يميل في رأيه الى محاباة العامل أو الإضرار به وجب عليه ألا يشترط في وضع التقرير – من بين الأسباب التي تقتضي ذلك أن يكون بين العامل والرئيس المباشر خصومة قائمة وحتى إذا لم يكن ثمة خصومة بينهما قضاء مادامت العداوة والبغضاء قد دبت بينهما – وجوب تنحيته عن الاشتراك في وضع التقرير ويجبر على ذلك إذا طلب العامل عدم اطمئنانه إليه – إذا اشترط رغم قيام المانع فإن ذلك يؤدي الى بطلان التقرير برغم أن رأى الرئيس المباشر غير ملزمة للمدير المحلي والرئيس الأعلى وللجنة شئون العاملين .

(طعن رقم ٢٣١١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/١٥)

- اشتراك رئيس المصلحة في تشكيل مجلس التأديب – لا يفقده في حد ذاته الحيدة الواجب توافرها فيمن يضع تقارير الكافية – ليس من شأنه أن يبطل التقرير الذي يختص بالمشاركة في وضعه .

لا تثريب على السلطات المختصة بوضع تقارير الكفاية أن تعمل أثر المخالفات التي تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته في سنة وقوعها و هى لا تزال مجرد اتهامات انتهى التحقيق الى مسئوليته عنها دون انتظار ما تسفر عنه محاكمته مادام بالأوراق ما يدعوها الى الاطمئنان الكافي بإدانته .

(طعن رقم ١٩٤٠ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١١/١٥)

- الضمانات الأساسية عند وضع التقارير عن العاملين – يجب فيمن يشترك في وضعها أن يتوفر فيه شرط الحيدة – إذا ما قام به سبب يستنتج منه بحسب الأغلب الأعم أنه مما تضعف له النفس ويخشى أن يؤثر فيه بما يجعله يميل في رأيه الى ما يقتضيه هذا السبب بحسب ما يولده في النفس من نوازع يخضع لها أغلب الخلق من اتجاه الى محاباة العامل أو الإضرار به – يجب عليه إلا يشترط في وضع التقرير – يتنحى من تلقاء نفسه ويجبر على ذلك إذا ما طلب العامل ذلك لعدم اطمئنانه إليه – إذا

اشترك رغم قيامه المانع – عدم صلاحيته من شأنه أن يبطل التقرير ، إذا كان الرئيس المباشر الذي وضع التقرير أحدث من المدعى وكانت له مصلحة ظاهرة في الهبوط بتقرير كفاية المدعى حتى لا ينازعه في التنافس على الترقية لوظيفة مدير عام بقطاع الإذاعة – فقد عنصر الحيدة .

(طعن رقم ٢١٠٦ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٢)

- ❖ تترخص جهة الإدارة في تقدير عناصر التقرير مشروط بأن يكون مستندا الى عناصر ثابتة من أصول تنتجها شأنه شأن أى قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا وإلا كان فاقد السبب :

- المادة ١٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣بشأن الإدارات القانونية والمادة ٩، ١٩ من قرار وزير العدل رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٧٧بلائحة تنظيم العمل بالإدارات القانونية أن كان تقدير كفاية العامل في أي عنصر من عناصر التقدير هي من الأمور التي تترخص فيها الإدارة ألا أن ذلك ليس طليقا من قيد بل مشروط أن يكون مستندا إلي عناصر ثابت مستخلصه استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها بذلك فإن القرار الصادر من لجنة شئون العاملين في هذا الصدد شأنه شأن أي قرار إداري يجب أن يقوم علي سبب المبرر له قانونا وإلا كان فاقدا السبب .

(الطعن رقم ٣٤٨٨ لسنة ٧٩- ع ١٩٩٩/٤/٢٤)

- المادتين ٢٦ ، ٣١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ – أوجب المشرع إعلان العامل بصورة من تقرير كفايته بمجرد اعتماده من اللجنة شئون العاملين – التظلم من تقرير كفايته في مدة عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة التي تنشأ لهذا الغرض – لا يعد التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه – أوجب المشرع على لجنة شئون العاملين عندما يعرض عليها أمر العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف أن تفحص حالة الضعف التي حاقت بالعامل يجب أن يكون له أصل ثابت بالأوراق وتستشف المحكمة منه جدية العرض والفحص وأن لجنة شئون العاملين لن تقترح فصل العامل بسبب حصوله على تقريره متتاليين بمرتبة ضعيف إلا بعد أن استيأست من إمكانية استمراره في الخدمة وتقطعت بها السبل لمحاولة استئناف حياته للوظيفية في عمل آخر يتوافر للعامل بالنسبة له الكفاية والاهتمام – الإجراءات التي أشارت إليها المادتين سالفتى الذكر هى من الإجراءات الجوهرية التي يتعين مراعاتها ويترتب على مخالفتها بطلان التقرير والآثار التي ترتبت عليه .

(الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/٢٩)

- قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل – يجب قيامه على سببه المبرر له قانونا – لا يتأتى ذلك إلا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمة العامل ومتعلقة بعمله خلال السنة التي قدم عنها التقرير – مؤدى ذلك – تقرير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد – تقيده بالبيانات المتعلقة بعمل العامل في السنة وموضوع عنها التقرير والتي تجد أصلها في الأوراق وعلى الأخص ملف الخدمة – إذا خلت الأوراق مما يصلح سندا لما ذكرته اللجنة من أسباب مرسلة للهبوط بكفاية المدعى فقد قرارها السبب المبرر له قانونا .

(طعن رقم ١١٠٧ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٥)

- يكون التقرير صحيحا متى كان مستكملا لشرائطه المقررة ومستوفيا المراحل والإجراءات التي رسمها القانون لذلك ولم يثبت أنه وقع مشوبا بالانحراف أو إساءة استعمال السلطة – مناط ذلك أن تكون تقديرات الرؤساء مستمدة من عناصر صحيحة ولم يقم دليل بالأوراق على نفيها وإهدار قيمتها .

(طعن رقم ٢٥٤٠ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٣/١٨)

- أن الطعن يقوم على أن الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطأ في تطبيق القانون لأن الوقائع التي استندت إليها لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف من عام ١٩٦٣ وقعت في غير العام الذي وضع عنه التقرير وأن ذلك يخالف مبدأ سنوية التقرير السري كما أن الحكم لم يحرص على تحري الدقة في التحقيق من صحة الوقائع التي أوردتها الجهة الإدارية في مذكرتها وهى أسباب ملفقة لا نصيب لها من الصحة ، ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق في قضاءه للأسباب التي قام عليها والتي تأخذ بها هذه المحكمة وتضيف إليها أن لجنة شئون الموظفين إذ قدرت كفاية المدعى عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف غ؛ن تقديرها يجد سنده فيما هو ثابت بالأوراق التي يضمها ملف خدمته وهو الوعاء الرئيسي الذي تستقى منه المعلومات الجوهرية عن الشئون الوظيفية ذلك أنه اتضح لهذه المحكمة من استقراء هذا الملف أنه خلال العام الذي وضع عنه التقرير قام المدعى في ١٧ من يونيو سنة ١٩٦٣ بمحو توقيع أحد زملائه وهو عبد الرءوف الأبيض بسركى تسليم عينات الألبان وأثبت توقيعه هو مكانه ثم عاد فطمس هذا التوقيع كما أنه تغيب عن عمله في ١٧ من يونيو سنة ١٩٦٣ بحجة المرض وعندما عرض على القومسيون الطبي رفضت اللجنة الطبية منحة إجازة وقررت عودته في ذات اليوم الى عمه وحددت له الساعة الحادية عشرة صباحا موعدا لعودته كما ثبت أن المدعى حصل خلال عام ١٩٦٣ على الإجازات الآتية : ٧ أيام أجاز مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٤/٢٠ و١٢ يوما أجاز اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/٥/٢٦ ويومى ١٥ و١٩٦٣/٦/١٦ أجاز مرضية و٤ أيام أجاز مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٩/٢٦ و٦ أيام أجاز اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/١١/٩ وذلك كله يشهد باستهتاره وخروجه على مقتضى الواجب في أداء أعمال الوظيفة وعبثه بالأوراق الرسمية كما ينم إسرافه في الحصول على الإجازات عن عدم احتمامه بالعمل ولا يقبل من المدعى القول بأنه لم يستنفذ أجازاته الاعتيادية والمرضية ذلك أنه ولئن كانت الإجازات حقا للموظف نظمه القانون إلا أن حصول المدعى عليها على فترات متعددة ومتقاربة الى الحد الذي دفعه الى التمارض يفيد انصرافه عن عمله والحرص على تأديته بالدقة الواجبة وفي الوقت المناسب مما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظامه كما أنه لا اعتداد بما ذهب إليه المدعى من أن الجهة الإدارية قد أشارت في ردها على الدعوى الى وقائع لم تحدث في السنة التي وضع عنها التقرير ذلك أن التقرير المطعون فيه هو أول تقرير سري يوضع عن المدعى بعد انتهاء فترة اختباره وإذا كانت الجهة الإدارية قد أشارت في ردها على الدعوى الى وقائع تدل على ضعف مستواه العلمي والفني خلال تلك الفترة مما أدى الى مدها فإنما كان ذلك لبيان أن ضعف هذا المستوى في السنة التي أعد منها التقرير ليس أمرا مستجدا أو وليد ظرف طارئ أو عارض بل هو

استمرار لحالة ضعف لازمت المدعى منذ التحاقه بالعمل واستمرت خلال عام ١٩٦٣ ، ومن حيث أنه يخلص مما سلف بيانه أن النتيجة التي انتهت إليها لجنة شئون الموظفين في تقديرها بتقرير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف قد استخلصت استخلاصا سائغا من أصول موجودة فعلا ، وتعتبر هذه النتيجة ترجمة حقيقة وصورة صادقة لحالة المدعى في السنة التي وضع عنها التقرير ومن ثم يكون قرارها صحيحا متفقا مع الواقع والقانون وغير مشوب بإساءة استعمال السلطة ويكون طلب المدعى إلغاء هذا القرار غير مستند على أساس سليم من القانون

(طعن رقم ٦ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٤/٧)

❖ تخطي جهة الإدارة لرؤساء العمل يؤدي الى بطلان تقرير الكفاية :

- بطلان تقرير كفاية العامل إذا تخطت الجهة الإدارية في إعداده رؤساء العامل دون أن يمكنوا من إبداء رأيهم في تقرير كفايته – ويترتب على الحكم بإلغائه أن تعيد جهة الإدارة تقدير كفاية العامل على الوجه الصحيح .

(طعن رقم ٣٢٦٦ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٣)

❖ خلو التقرير مما يشير الى قياس أداء العامل دوريا كل ثلاثة شهور لا يؤدي الى بطلان التقرير :

- خلو تقرير الكفاية مما يشير الى قياس أداء العامل دوريا كل ثلاثة شهور لا يؤدي الى بطلان التقرير – أساس ذلك أن قياس الأداء كل ثلاثة شهور ليس من الإجراءات الجوهرية التي يترتب على إغفالها بطلان التقرير .

توقيع التقرير من شخص واحد باعتباره الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة لا يبطل التقرير .

وضع التقرير جملة عن مجموعة من العناصر دون بيان درجة كل عنصر على حدة يبطل التقرير – واثر ذلك – تحكم المحكمة بإلغائه دون التصدي لتقرير كفاية العامل – وأساس ذلك أن المحكمة لا تملك أن تحل نفسها محل جهة الإدارة في تقدير عناصر كفاية العامل .

(طعن رقم ١٥٥٩ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٨)

❖ إغفال تسبيب قرار تخفيض مرتبة الكفاية لا يؤدي الى بطلان تقرير الكفاية :

- إغفال تسبيب قرار تخفيض مرتبة الكفاية لا يؤدي الى بطلان التقرير .

(طعن رقم ٨٩٨ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٥/١٢/١٥)

❖ خلو العمل من إحدى حلقات التدرج التنظيمي لإعداد التقرير لا يؤدي الى إبطاله :

- القانون ناط بالرئيس المباشر وضع التقارير السنوي عن العاملين التابعين له ثم تعرض على المدير المحلي فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية – إذا خلى نظام العمل من إحدى حلقات التدرج التنظيمي لإعداد التقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلي أو كما لو كان العامل يتبع رأسا رئيس المصلحة فإن التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم طالما أنه قد بنى على أسباب تبرره وخلا من إساءة استعمال السلطة.

(طعن رقم ٦٧٦ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧٨/١٢/١٧)

- وجوب عرض تقدير الكفاية السنوي على المدير المحلي ثم عرضه على رئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتهما – محله أن يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسي في العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلي فرئيس مصلحة – توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين – يغني عن وجوب توقيعه قرين خانة رئيس المصلحة مادام هو بذاته يجمع بين الصفتين .

(طعن ٢١٣ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٦٥/٤/١١)

- وجوب مرور التقرير السري على الرئيس المباشر فرئيس القسم فالمدير العام إذا كانوا موجودين – استيفاء التقرير أوضاعه الشكلية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٢ق جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩)

- نص المادة ٣١ من قانون التوظف على ضرورة إعداد التقرير من الرئيس المباشر ثم عرضه على المدير المحلي ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظتها – مناط وجوب اتخاذ هذا التسلسل في إدارة التقارير وجود سلسلة التدرج التي أشار إليها القانون – الاكتفاء ، حيث لا يوجد هذا التدرج ، في إعداد التقارير بالرؤساء الذين يتضمنهم التدرج في نطاق المصلحة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف .

(طعن رقم ١٠٠٨ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

- تقرير سنوي – عرضه على الرئيس المباشر فالرئيس المحلي فرئيس المصلحة – محله أن يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسي الى هؤلاء الرؤساء جميعا – اكتفاء رئيس المصلحة بتوقيعه على التقرير باعتباره رئيسا للجنة شئون الموظفين – لا يبطل التقرير .

(طعن رقم ١٥٤٠ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٣/٢/١٦)

- التدرج المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في وضع التقرير السري السنوي – لا محل لإعماله في التقرير من سكرتير خاص لوكيل وزارة مساعد – وكيل الوزارة المساعد يجمع في هذه الحالة بين صفة الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة .

(طعن رقم ٤٨٤ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

- مرور التقرير السري على الرئيس المباشر والرئيس المحلي – محل ذلك أن يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسي الى رئيس مباشر فرئيس محلي .

(طعن رقم ٩١٤ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١)

- تقرير سنوي – عرضه على الرئيس المحلي ثم رئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتهما طبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – غياب رئيس المصلحة أو قيام مانع لديه – حلول من يقوم مقامه في مباشرة هذا الاختصاص – تعيين رئيس المصلحة في وقت معاصر لميعاد إعداد التقارير السنوية – عهده الى وكيل المصلحة باستيفاء التقارير السنوية لتعذر تفرغه لشئون الموظفين والإدارة في ذلك الوقت – صحة ذلك

(طعن رقم ٧٢٣ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/١/٥)

❖ مدى سلطة لجان شئون العاملين :

- المادة ٤ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . تختص لجنة شئون العاملين بالنظر في تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم – اختصاصها بالنظر في قرارات الفصل قبل صدورها هو اختصاص عام ومطلق يشمل النقل المكاني والنوعي – يضحى قرار النقل الصادر دون العرض عليها غير جائز قانونا لعدم استيفائه إجراء جوهري هو العرض على لجنة شئون العاملين – تطبيق .

(طعن رقم ٧٧١٠ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٢/١/٢٢)

- القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام يقضي بأن يكون تقدير درجة كفاية العامل وفقا لتقارير الكفاية التي تعد على النماذج وطبقا للأوضاع التي يقررها مجلس الإدارة – اعتماد مجلس إدارة الشركة نموذج للتقارير مبينا به خانات تفصيلية لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية – إلزام لجنة شئون العاملين بأن يكون تقديرها لمرتبة كفاية العامل مبينا على عناصر تفصيلية تقدر بالأرقام في كل من هذه الخانات – نزول اللجنة بمرتبة أحد العاملين من ممتاز الى جيد بناء على تقدير مجمل غير مفصل يبطل التقرير – وجوب الأخذ في هذه الحالة بالمرتبة التي انتهى إليها كل من الرئيس المباشر ومدير الإدارة .

(طعن رقم ٧٦٠ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/١١/٣٠)

- ومن حيث أن الطعن ينعى على الحكم أنه جاء متهاترا ومخالفا للقانون إذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعنة عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة الى سببين أولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتداد بهذا الجزاء إلا في سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر إلا في عصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية وينهار هذا السبب ويكفي هذا الانهيار لإلغاء القرار وإن قام ركن السبب فيه على أمر ثان هو إحالة الطاعن الى الاستيداع لأنمه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو أنه علم بعدم صحة أحد الأمور التي اتخذها سببا لقراره ومن الافتئات على الواقع قول الحكم أن اللجنة أسندت قرارها الى الأسباب التي اقيم عليها قرار الإحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة في أنها اتخذت من مجرد الإحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير أن تعرف أسباب هذه الإحالة أو مبرراتها للسرية التي تحيط هذه القرارات ولأن اللجنة لم تشر الى شيء من هذه الأسباب في إجمال ولا تفصيل والإحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية إذ تقوم هذه الإحالة على اعتبارات منها الصالح العام أو حالة الموظف الصحية مما لا يؤثر في درجة الكفاية إلا بمقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية هذا وقد زال هذا السبب بصدور قرار رئيس الجمهورية بإعادة الطاعنة الى وظيفته ويكون قرار الإحالة الذي أخذته اللجنة ذريعة لخفض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساده وتجب إزالة آثاره وأهمها ذلك الخفض وإذا صح أن اللجنة استندت الى أسباب إحالة الطاعن لى الاستيداع فإنه كان يتعين على الحكم أن يعرض دفاع الطاعن الذي فقد تلك الأسباب ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع ما يصمه بالفساد والقول بأن الطاعن لم ينفذ النقل الى بور سعيد فور صدور قرار أمر أن صح كان يستوجب معاقبته تأديبيا واعتباره منقطعا عن العمل

ولم يحدث شيء من ذلك مما ينتفي صحة هذا القول وأن الطاعن بادر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء اجازة المرضية التي منحها لمدة شهر إذ أصابه مرض عصبي من صدمة نقله المفاجئ الذي قصد به عقابه بدليل أنه بعد إلغاء إحالته الى الاستيداع أعيد الى مدينة طنطا ذاتها ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة أيام بسبب شكاوى قدمها الطاعن ضد رئيسه وإنما بسبب شهادة أدلى بها وأورد بها وقائع لم تستطع النيابة الإدارية إثباتها فالقول بأن الطاعن درج على تقديم شكاوى غير صحيح إذ لم يقدم شكوى أبدا ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة ويرد الطاعن ما جاء عن سمعته في أسباب الإحالة بأنه أعيد الى وظيفته في السنة ذاتها والمدينة ذاتها ورقة الى وظيفة فينة في الجهة ذاتها فضلا على عضويته لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند إحالته الى الاستيداع وظيفة كتابية لا تجعل له شأنا في أعمال التموين وقد تحركت لإبقاء الطاعن في عمله بطنطا ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين وجمعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفايته وسحب قرار الاستيداع وأصبحت الأسباب التي أقيم عليها لا وجود بها في القانون ، ومن حيث أن الثابت في الأوراق أن الطاعن قدرت كفايته في التقرير السري عام ١٩٦٢ بمرتبة جيد تقديره ٥٦ درجة لعناصر العمل والإنتاج و١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصي و٨ درجات للقدرات المتعلقة بالاستعداد الذهني وحسن التصرف والتيقظ وزكاه المدير بأنه موظف كفء نشيط متعاون ملم إلماما كاملا بعمله وأهل لتحمل المسئولية وتقلد وظيفة أعلى ، وفي التقرير السري لعام ١٩٦٣ قدره الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة العمل والإنتاج و١٣ للصفات الشخصية و٧ للقدرات وأيد كل من المدير المحلي ورئيس المصلحة مرتبة مرضي ، ولكن اللجنة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة بأن أنقصت مادة العمل والإنتاج ٣٠ درجة والصفات الشخصية ٣ درجات والقدرات درجتين وأيدت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة أيام من مرتبه في القضية ٩٨٩ نيابة طنطا الإدارية لسنة ١٩٦١ وإحالته على الاستيداع لمدة سنة اعتبارا من ١٩٦٤/٢/١٢ وغذ يبين من الأوراق أن جزاء الخصم تقرر عما نسب الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه في العمل سنة ١٩٦١ وأن الإحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك الطاعن وشبهات تمس سمعته ونزاهته وإذ كان ما نسب الى الطاعن من خطأ مسلكي في شكاواه ليس من شأنه أن يؤثر فيما حققه في الواقع من إنجاز لعمله وإنتاجه شهد به رؤساءه فلا يجوز أن ينقص هذا الخطأ ما ثبت من كفاية الطاعن في عمله كما لا يؤثر في مستوى هذا العمل ما أستندت إليه إحالة الطاعن إلى الاستيداع ما مأخذ على سلوكه وإذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته أن يبقى على الوظيفة ولو غزر إنتاجه ولا يشفع له شيء في العودة إليها ما لم يكن متحليا بالسمعة الطبية وإذا أعيد الطاعن إلى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ وبعد أشهر من إحالته إلى الاستيداع ولا تدع مجالا للاستناد إلى ما دحض من أسباب قرار تلك الإحالة وفي غيرها ما يرتبط بها من جهد بذله الطاعن في عمله وإنتاجه ويكون ما أنقصته لجنة شئون الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح

ويتعين الحكم بإلغائه وإذ قضى الحكم المطعون فيه بصحته فإنه يكون قد خالف صحيح القانون ويحق إلغاؤه خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف مع ما يترتب على ذلك من الآثار وتلزم الإدارة المصروفات .

(طعن رقم ٤٨٧ لسنة ١٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/١/١٣)

- ومن حيث أن المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن ينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين ويجب أن تشتمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي تبنى عليها ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محضر الجلسات وترفع اللجنة مقترحاتها خلال أسبوع للوزير المختص لاعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ٣٠ يوما من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ أما إذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدى الأسباب المقررة لذلك كتابة ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها للوزير لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا " ، وهذا النص قاطع الدلالة في أن اقتراح الترقية يبدأ من لجنة شئون العاملين ثم يرفع الى الوزير لاعتماد الترقية وللوزير أن يعترض على اقتراحات اللجنة وعندئذ يجب أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ رفعها إليه اعتبرت معتمدة وتنفذ .

وبتطبيق ذلك على الوقائع المعروضة يتبين في جلاء تام أن لجنة شئون العاملين أصدرت قرارا بالتمرير في ١ فبراير سنة ١٩٧١ بالتوجيه بإجراء الترقيات الى الدرجة الثالثة التنظيمية وما دونها من بين شاغلي الدرجات المختلفة على أساس الأقدمية المطلقة فيما بينهم وكان المدعى من بين المرقين الى الدرجة الرابعة وناقشت الأسباب التي من أجلها اتخذت هذه التوصية على الوجه المبين تفصيلا بمحضرها انتهت الى عرض توصيتها على الدكتور الوزير لاعتمادها ولكن الوزير لم يعتمد القرار ولم يعترض كتابة عليه حتى استلمه رئيس قسم الترقيات من المدير العام للمكتب الفني للوزير في ٢٨ من يونيو سنة ١٩٧١ أى أنه قد فات ميعاد الثلاثين يوما من تاريخ رفع التوصية إليه دون اعتماد منه أو اعتراض عليها بالطريق الذي رسمه القانون الأمر الذي يجعلها وبانقضاء هذا الموعد معتمدة ونافذة ، ومن حيث أنه لا يقدح في ذلك ما تقوله الوزارة من أن اعتراض الوزير كان مسببا برأى لجنة شئون العاملين وذلك أن الاعتراض المعول عليه في القانون هو الذي يرد على اقتراح لجنة شئون العاملين حتى يرفع إليه رأيها وعلى أن يتم هذا الاعتراض في الصورة التي رسمها القانون من كونه اعتراضا كتابيا ومسببا الأمر الذي لم يحدث .

(طعن رقم ١٧٧ لسنة ٢٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١٢/١٦)

- ومن حيث أن التقرير بتقدير كفاية المدعى محل النزاع هو عن عام ١٩٦٩ لذلك فإنه تسري في شأنه أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولما كانت المادة ٢٩ من هذا النظام تنص على أنه " يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة

ميلادية خلال شهرة يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل مرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية .

كما تنص المادة ٣١ من هذا النظام على أنه " للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب .

وتنص المادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن إعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يحرر التقرير السنوي عن العامل معرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلي فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل في دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الأسباب في حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع في شأنه الحكم المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه " ، والمستفاد من المواد المتقدم ذكرها هو وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا إذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية ، وهذا الالتزام بالتسبيب عند تعديل التقدير بمثل ضمانة أساسية للعامل لما يترتب على تقدير الكفاية من أثر حتمي على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء في الخدمة .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوي عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٩ أن رئيسه المباشر قدر كفايته بمرتبة (ممتاز) ٩٨ درجة ودون بخانة الملاحظات بالتقرير أن المدعى يستحق الترقية عن دارة لكفايته الممتازة مع إنتاج ضخم يتميز بالأداء الدقيق المتقن وقدرة فائقة على الإنجاز وبذل جهد كبير في تطوير عمله وكذلك بذل كل طاقته في العمل في كل وقت مع امتياز خاص بإدراك عالي لمسئولية الخدمة العامة وتفان في أداء واجبات عليه " وأن المدير المحلي وافق على هذا التقدير بأسبابه كما وافق عليه رئيس المصلحة ومنحه كل منهم مرتبة (ممتاز) أيضا ولكن لجنة شئون العاملين قامت بتخفيض مرتبة كفايته من (ممتاز) الى (جيد) وذلك بانقاص مجموع درجاته من ٩٨ الى ٨٤ درجة ووزعت الدرجات المخفضة على عنصرين متتاليين عما عنصر الاستعداد الذاتي والقدرات بأن أنقصته من ١٩ درجة الى ١٤ درجة وعنصر الصفات الشخصية والأخلاق بأن أنقصته من ٢٩ درجة الى ٢٠ درجة .

ومن حيث أنه وإن كان تقدير كفاية العامل في أى عنصر من عناصر التقدير هو من الأمور التي تترخص فيها الإدارة إلا أن ذلك ليس طليقا من كل قيد بل مشروط بأن يكون مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها ذلك أن القرار الصادر من لجنة شئون العاملين في هذا الصدد شأنه شأن أى قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا وإلا كان فاقدا السبب .

ومن حيث أن العنصرين سالفى الذكر من عناصر التقدير يتضمنان المعاملة والتعاون والسلوك الشخصي والاستعداد الذهني وحسن التصرف والتيقظ وإدراك المسئولية وهو جميعا – من الصفات الملتصقة بشخصية العامل التصاقا يجعل التغير فيها أمر لابد أن يكون محسوسا من أدلة مادية تدل عليه تتصل بسلوك العامل وتصرفاته الشخصية في عمله أو خارج عمله ولا يجدى في التدليل على تغيرها مثل هذا التغير المحسوس الذي قاله به اللجنة قولا مرسلا ذلك أن الثابت من تقارير كفاية المدعى لأربع سنوات سابقة وفي ذات الإدارة التي

يعمل بها أنه حصل على مرتبة (ممتاز) خلال كل سنة من هذه السنوات وحصل في العنصرين المتقدم ذكرهما على تقديرات نهائية أو تشارف النهائية وحصل من رئيسه المباشر في التقدير محل النزاع في هذين العنصرين على ٤٨ درجة من ٥٠ درجة وتضمنت خانة الملاحظات – على ما سبق بيانه – الإشارة بما يتناول هذين العنصرين لديه وقد اعتمد هذا التقدير بأسبابه من كل من المدير المحلي ورئيس المصلحة وعلى ذلك فإن التخفيض الذي أجرته اللجنة وقد تناول بنودا داخلة ضمن هذين العنصرين وبصورة جعلت تقديرات مختلف العناصر الواردة بالتقرير متناقصة . ذلك أن للعناصر ذات الطابع الشخصي أثرها على عنصر الإنتاج والعمل وهما العنصران اللذان سلمت جهة الإدارة له فيهما بأقصى الدرجات ، ومن ثم يكون التخفيض الذي أدخلته على العنصرين الشخصيين لا يستند الى سبب صحيح يبرره بل أن ما تنطق به تقارير المدعى السابقة وما ناله من تقديرات لهذين العنصرين فيه ما يناهض هذا التخفيض الذي أجرته اللجنة ، وعلى ذلك يكون قرارها في هذا الشأن غير قائم على سبب ويغدو باطلا حقيقا بالإلغاء فيما تضمنه من تخفيض كفاية المدعى عن عام ١٩٦٦ من مرتبة (ممتاز) الى مرتبة (جيد) .

ومن يحث أن الحكم المطعون فيه قد أخذ بغير هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تأويل القانون وتطبيقه فيتعين إلغاؤه والقضاء بإلغاء قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية المدعى على نحو ما تقدم بيانه .

(طعن رقم ٩٦٠ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

- إن المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ، ويكون ذلك على أساس كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية ، وتنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعد لها بناء على قرار مسبب ، وتنص المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن إعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أن يحرر التقرير السنوي عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلي فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل في دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الأسباب في حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع في شأنه الحكم المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه ، ومن حيث أنه يبين من النصوص المتقدمة أن المشرع نظم كيفية إعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والإجراءات التي يتعين أن تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية العاملون حتى وظائف الدرجة الثالثة ، وأن يكون تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وأن يعد التقرير السنوي عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على الرئيس المحلي فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل في دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الأسباب في حالة التعديل ، ثم يعرض بعد

ذلك على لجنة شئون العاملين لاعتماده هذه التقارير أو تعديلها بقرار مسبب أى أن الالتزام بالتسبيب في حالة تعديل مرتبة الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلي ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة ، حسب الأحوال ، كما يلزم كذلك لجنة شئون العاملين ، ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوي عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٦ أن الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة متوسط ٦٦ درجة ، وأن المدير المحلي وافق على هذا التقدير ، ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة (دون المتوسط) دون أن يبدى أسبابا لما أجراه من تخفيض في مرتبة الكفاية ، وقدرته لجنة شئون العاملين بمرتبة (دون المتوسط) دون أن تبدى هى الأخرى في التقرير أسبابا لهذا التقدير ، كما أن محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بجلسة ١٧ من أبريل سنة ١٩٦٧ التي نظر فيها التقرير المطعون فيه جاء خلوا من أية مناقشة ولم يتضمن الأسباب التي بنى عليها تخفيض مرتبة كفاية المدعى ، وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الأسباب ، ولا يغير من هذا النظر أن يكون المدعى قد أخطر بعد ذلك باسباب لتخفيض التقدير ، ومن حيث أن التقدير السنوي للمدعى عن عام ١٩٦٦ قد سار في الخطوات التي رسمها القانون ولم يجانبه الصواب إلا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين لكفاية المدعى لعدم تسبيب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ، ومن ثم يتعين أبطال ما تم من إجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقرير أحقية المدعى في أن تقدر كفايته في التقرير عن أعماله خلال عام ١٩٦٦ بمرتبة متوسط .

(طعن رقم ٤٧٩ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٦/٤/٢٥)

- إنه ولئن كان المشرع قد خول مدير المصلحة أن يعدل في تقدير الرئيس المباشر أو المحلي وفقا للمادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأنه إعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة ، إلا أنه أوجب أن يكون هذا العديل مسببا ، كما أنه إذ خول لجنة شئون العاملين بمقتضى المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سلطة مناقشة الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين واعتماد هذه التقارير أو تعديلها بقرار مسبب ، إلا أن قضاء هذه المحكمة جرى تطبيقا لأحكام المادة المذكورة على أن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل وأن لم يتقيد برأى رؤساء العامل إلا أنه يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ، ولا يتأتى ذلك إلا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التي يقدم التقرير عنها ، وعلى هذا فإن تقدير لجنة شئون العاملين ليس مطلقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد أصلها في الأوراق وعلى الأخص ملف الخدمة ، وذلك كله حتى لا يؤخذ العامل بما لم يقم عليه دليل الأوراق ، ومن حيث أنه رئيس المصلحة قد خفض تقدير المدعى من غير أن يذكر اسبابا لذلك ، كما أن لجنة شئون العاملين قد بررت الهبوط بمرتبة كفاية المدعى من (متوسط) الى (ضعيف) بما ذكرته من أن إنتاجه موجه لغير الصالح العام ، وأنه سئ المعاملة وسلوكه يتصف بعدم التعاون وعدم الحرص على الصالح العام وأن تصرفه بعيد عن الصالح العام وهى

أسباب – رغم خطورة ما انطوت عليه – وردت مرسلة وإذ ثبت من الاطلاع على الأوراق ، وخاصة ملف خدمة المدعى ، أنها خالية مما يمكن أن يصلح سندا لما ذكرته لجنة شئون العاملين من مبررات الهبوط بكفاية المدعى الى مرتبة (ضعيف) فمن ثم يكون ما ساقته اللجنة من أسباب غير مستندة الى عناصر مستخلصة من وقائع ثابتة محددة تنتجها ، وبالتالي يفقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا ، ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فإن قرار لجنة شئون العاملين بتخفيض كفاية المدعى الى مرتبة (ضعيف) عن عام ١٩٦ يكون قد بنى على غير سبب صحيح حريا بالإلغاء ، وغذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فإنه يكون قد أصاب الحق في قضائه ، ومن ثم فإن الطعن لا يقوم على أساس سليم من القانون ويتعين لذلك القضاء برفضه مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات .

(طعن رقم ٦٦٧ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٦/٤/١٨)

- إذ كانت عبارة المادة ٣٢ سالفة الذكر قد جرت بما يفيد أن التقرير الصادر بتقرير كفالة العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى إرجاء أعمال أثر التقرير السنوي الى أن ينقضي ميعاد التظلم منه أو يتم البت فيه ، أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يعدو أن يكون قبل البت في التظلم منه – قرارا تمهيديا فإنه فضلا عن إهداره لطبيعة القرارات الصادرة في هذا الشأن من لجنة شئون العاملين إعمالا للسلطة المخولة لها بنص المادة ٣١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فإنه يفضى الى إمكان بقاء التقرير السنوي معلقا تنفيذه أجلا غير مسمى طالما أن لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالي يؤدي الأمر الى بقاء العامل محروما من حقه في اللجوء الى القضاء للطعن في قرار تنفيذ كفايته الى أن ينتهي ذلك الأجل وأيا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن أن تكون نية الشارع قد انصرفت إليه .

(طعن رقم ١١١٣ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/١/١٢)

- أن البند خامسا من النموذج الخاص الذي صدر به قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ إعمالا لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قد جاء فيه أنه " لما كان التقدير بدرجتى ضعيف وممتاز له اثر ضخم على مستقبل الموظف هبوطا وصعودا فإنه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بأسانيد تعززه مستمدة بطبيعة الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وفي حالة التقدير بدرجة الامتياز يجب على القائم بالتقدير أن يبين نواحي الامتياز للتشريح للترقية الى الوظائف الأعلى "وغني عن البيان أن الغاية المتوخاة من هذا النص هو توفير الضمان الكافي للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التي تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف فليس من شك في أن تقدير الكفاية بتلك الدرجة من شأنه المساس بمستقبل حياته الوظيفية وقد ينتهي بحرمانه من الوظيفة ولهذا فقد كان لزاما أن يكفل للموظف من الضمانات ما يدرأ عنه احتمالات التقدير الخاطئ الذي لا يقوم على أسباب صحيحة مستمدة من سلوك الموظف وأعماله خلال السنة التي وضع عنها التقرير وبهذه المثابة فإن الإجراء الذي قضى باتباعه القرار

السالف الذكر هو بغير منازع إجراء جوهري يترتب على إغفاله بطلان التقدير بحسب مقصود الشارع وعلى مقتضى ما تقدم ولما كان الثابت أن التقرير المطعون فيه الذي وضع ابتداء بمعرفة مراقب عام البرامج الموجهة ثم عرض على مدير الإذاعة ثم اعتمدته لجنة شئون الموظفين هذا التقرير جاء خلوا من الأسانيد التي تعزز تقدير درجة كفاية المطعون ضده بدرجة ضعيف وإنما اقتصر على بيان الأرقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدر الكفاية والتي من مجموعها استخرج التقرير العام لدرجة كفاية المطعون ضده و هذا القصور في التسبيب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شئون الموظفين باعتماد تقدير كفاية المطعون ضده وذلك لإغفاله إجراء جوهريا كما سلف البيان يكفل للموظف ضمانة أساسية ومن ثم يترتب على إغفاله بطلان التقدير وبالإضافة الى ما تقدم فإنه ما يشكك في صحة التقديرات لمختلف عناصر التقرير المطعون فيه – وهو عن عام ١٩٥٩ – أن جهة الإدارة أصدرت قرار في ١٩٥٩/١/٣ بإنهاء فترة اختبار المدعى بعد حوالي ثلاثة عشر شهرا من تاريخ تعيينه ثم أصدرت قرارا في ١٩٥٩/١١/٦ أى قرب نهاية السنة التي وضع عنها التقرير لترقية المطعون ضده الى الدرجة الخامسة و هذه دلائل لا يمكن أن تشير الى أن درجة كفايته كانت ضعيفة خلال تلك السنة ، وإنما يستفاد منها أن تقدير كفايته على هذا النحو لم يقم على اساس من البحث الدقيق ولم يستند الى أصول ثابتة مستمدة من ملف الخدمة أو من الأعمال التي قام بها طوال السنة التي وضع عنها التقرير أو من سلوكه الشخصي خلال تلك السنة وذلك تطبيقا لمبدأ سنوية التقرير لا سيما إذا ما روعى أن الجزاء الذي وقع بالخصم ثلاثة أيام من راتب شهر أكتوبر سنة ١٩٥٨ كان عن واقعة حدثت خلال سنة ١٩٥٨ وأن الواقعات الأخرى المنسوبة إليه جاءت مجهلة ولا سند لها من الأوراق التي احتواها ملف خدمته ، وحيث أنه متى كان ذلك القرار الصادر بتقدير درجة كفاية المطعون ضده عن سنة ١٩٥٩ – بدرجة ضعيف يكون غير قائم على سبب صحيح في القانون أو الواقع ومن ثم يصبح متعينا إلغاؤه وبهذه المثابة يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق إذ قضى بذلك ويكون الطعن على هذا الحكم متعينا رفضه .

(طعن رقم ٩٣٣ لسنة ١٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٥/١١)

- إن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف هو قرار تترخص فيه اللجنة بسلطتها التقديرية وأن القانون لم يعين للجنة طريقا محددا تلتزم به في تقدير العناصر المطلوب تقديرها في التقرير السنوي بل يقوم تقديرها لأى عنصر من العناصر على جميع الطرق التي تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما يتفق مع الحق والواقع وفي هذا الخصوص سبق لهذه المحكمة أيضا أن قضت بأنه لا جدال في أن القرار الصادر من اللجنة بتقدير درجة الكفاية – شأنه في ذلك شأن أى قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتعين إذن أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا سواء من ملف خدمة الموظف أو من معلومات رؤسائه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل أو من العناصر الأخرى المتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي يقدم عنها التقرير والذي يخلص من ذلك أن قرار لجنة

شئون الموظفين بتقدير الكفاية ليس طليقا من القيود وأنه إذا استند ذلك القرار الى رأى الرؤساء المباشرين للموظف فإن هذا الرأى يفترض فيه أن يجئ نتيجة تحصيل دقيق لأعمال الموظف وسلوكه وهو ما يتعين معه على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على كفايته مقرونة بعناصرها الموزعة على عدة صفات من إنتاج ومواظبة واستعداد ذهني وقدرة على تحمل المسئولية وهذه التقديرات يجب أن تستخلص من أصول ثابتة سائغة وعلى لجنة شئون الموظفين بدورها أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وأن تزنها بموازين الأصول المستقاة منها تقديرات الرؤساء ، وحيث أنه في خصوص المنازعة الماثلة فإن ملف خدمة الطاعن قد خلال من ما يشوب سلوكه خلال الفترة التي وضع عنها تقدير الكفاية فلم توقع عليه جزاءات ولم تقدم ضده شكاوى ولم يكن استعماله لحقه في الأجازات مثيرا للانتباه بالنسبة الى أية فترة أخرى فإذا أضيف الى ذلك أن الجامعة المطعون ضدها لم تدحض ما جاء على لسان الطاعن من أنه حصل على مكافأة تشجيعية في السنة الي وضع عنها التقرير وأن مسجل الكلية – وهو الرئيس المباشر للطاعن – قد ايد طلب الطاعن الذي قدمه لى عميد كلية الهندسة في ١٩٦٤/٦/٣ ملتمسا إرساله الى الجامعة لتعديل التقرير المطعون فيه وذلك بأن أشر المسجل على ذيل هذا الطلب بموافقته على تعديل التقرير من درجة ضعيف الى درجة مرض فإن هذه الدلائل مجتمعة من شأنها أن تضفى ظلالا من الشك على مدى الدقة التي روعيت عند وضع المسجل للتقرير المطعون فيه كما أنها تزعزع اليقين في أن الملاحظة التي أبداها عنيد الكلية في خانة الملاحظات قد استخلصت استخلاصا دقيقا من الواقع الملموس وذلك بشأن ما جاء بها عن تهرب الطاعن من مسئولياته وتقاعسه عن أداء ما يكلف به من أعمال ، وبهذه المثابة فإن الهبوط بكفاية الطاعن الى درجة ضعيف لا يكون قد حصل تحصيلا سليما من عناصر تؤدي إليه وبالتالي فإن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتاريخ ١٩٦٤/٤/٢٨ يكون قد جاء غير مستند الى سبب صحيح من الواقع والقانون حقيقا بالإلغاء وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فإنه يكون قد جانب الصواب ويتعين – والحالة هذه – القضاء بإلغائه وبإلغاء القرار المطعون فيه مه إلزام الجهة الإدارية المصروفات .

(طعن رقم ٧٤٠ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

- أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوي بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٤ أن عميد المعهد قدر كفاية المدعى بدرجة ضعيف جدا ٢٠ درجة موزعة على العناصر الآتية عشر درجات من ستين للعمل والإنتاج وأربع درجات من عشر درجات للمواظبة وأربع درجات من عشرين للمعاملة والتعاون والسلوك الشخصي ودرجتين من عشر للاستعداد الذهني وحسن التصرف ، وجاء في خانة الملاحظات ما يأتي :١- طريقة التدريس يتذمر منها الطلبة ومعلوماته الميدانية محدودة ، ويميل في تدريسه الى كتابة المذكرات المطولة وبيعها بثمن لا يتناسب مع مقدرة الطلبة المالية . ٢- يميل الى إيقاف العمل و عدم الإنتاج ويتخطى حدود سلطاته ، ولم يستغل إمكانيات المعهد من المعامل والأجهزة بل يكدسها بمكتبه بدون عمل . ٣- لا يعمل للمعهد إلا عدد ساعات التدريس . ٤- متعالى ويقسو على الطلبة وعلى زملائه ومساعديه

ويحرج شعورهم بألفاظ لا تليق من عضو هيئة التدريس بالإضافة الى عدم تعاونه مع إدارة المعهد ويشكل خروجا ظاهرا على مقتضى الواجب الوظيفي بإثارة الشغب والاعتراضات المستمرة – لا يقدر أن هناك ثورة على الروتين ويميل الى العزلة والانعزال عن جهاز العمل بالمعهد كلية ، وقد وقع عميد المعهد في خانة المدير المحلي أيضا ، وعرض التقرير على لجنة شئون العاملين فوافقت على التقدير بعد الإطلاع على التقرير المرفق ووقع وكيل وزارة التعليم العالي على التقرير بصفته رئيسا للجنة شئون العاملين وهو في نفس الوقت رئيسا للمصلحة ، وقد جاء التقرير المرافق للتقرير المطعون فيه الذي أشارت إليه لجنة شئون العاملين والصادر من عميد المعهد في ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٥ مرددا لما جاء في خانة الملاحظات واضاف إليها : يميل الى تحويل العملي الى دراسة وصفية معملية – معلوماته الميدانية محدودة وعلى سبيل المثال المذكرة التي قدمها الدكتور أحمد فاروق عبد العال رئيس قسم الفاكهة بجامعة أسيوط والمنتدب للتدريس بالمعهد بشأن خطأ المدعى الفني في تقليم العنب وكذلك حادث تدريس الكرنب للطلبة على أدبات القرنبيط ، تعود على رفض العمل بالجداول ثم ينفذها بعد فترة – رفض العمل بالجدول في الفصل الدراسي الحالي الثاني ٦٥/١٩٦٤ رغم تأشيرة وكيل الوزارة في هذا الخصوص – حرم الطالب أحمد ماهر سلطان من دخول محاضراته دون إخطار الإدارة – حاول حرمان الطالب أحمد حسين من دخول امتحان المحاصيل النظري لتأخره أربع دقائق – أخرج الطالب جورج كوستا من الامتحان العملي لمادة الوراثة دون أخذ موافق الرئيس العام للامتحان – لا يقبل نصيحة أو تفاهم من إدارة المعهد ومن زملائه بل يحاول تعقيد المناقشات دون مبرر هذا وقد اعتمدت لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية المدعى وأخطر به في ر١١ من مايو سنة ١٩٦٥ ، فتظلم من هذا التقدير فقررت اللجة بجلسة ١٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ تقدير درجة كفايته بمرتبة ضعيف على اساس أنها أدنى مراتب الكفاية وأخطر المدعى بهذا التقدير في ١١ من أكتوبر سنة ١٩٦٥ فقدم المدعى تظلما آخر قررت لجنة شئون الموظفين رفضه في أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ واستندت في ذلك الى ذات الأسباب الواردة في التقرير والمذكرات ، ومن حيث أن التقرير السنوي المطعون فيه قد استوفى أوضاعه الشكلية باعتبار أن عميد المعهد هو رئيس المدعى المباشر وهو في نفس الوقت المدير المحلي كما أن وكيل الوزارة يجمع بين صفتى رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ومن ثم يتعين الاعتداد به وترتيب آثاره القانونية ، ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن عميد المعهد قد منح المدعى ٢٠ درجة مرتبة ضعيف واستند في ذلك الى ما دونه في خانة الملاحظات على النحو الذي سلف بيانه ، واقرت ذلك لجنة شئون العاملين ، ومن المقرر أن هذه اللجنة تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن ولا سبيل الى مناقشتها فيه ما لم يثبت أن تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائغا من وقائع منتجة – أو أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمال سلطتها وهو ما لم يقم عليه دليل في الدعوى الراهنة ، ولا وجه لما نعاه المدعى على التقرير المطعون فيه من أنه قصد بع الانتقام لتقديمه شكوى ضد عميد المعهد ذلك أن هذا السبب وحده لا ينهض في حد ذاته دليلا

على إساءة استعمال السلطة مادام لم يؤيد بالأسانيد المثبتة والمؤدية إليه . فضلا عن ذلك فإن عميد المعهد لا يستقل بتقدير درجة كفاية المدعى وإنما مرد ذلك في نهاية الأمر الى لجنة شئون العاملين وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مهمة هذه اللجنة ليست مجرد تسجيل مادي للتقديرات الصادرة من الرؤساء وإنما مهمتها التعقيب النهائي الجدي قبل وضع التقرير النهائي ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع ، ومع هذا فإن هذا الذي دونه عميد المعهد في خانة الملاحظات وأقرته لجنة شئون العاملين له صداه في ملف خدمة المدعى إذ تبين من الاطلاع على التحقيق الذي أجرته النيابة الإدارية في القضية رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٦٥ بناء على الشكوى المقدمة من المدعى ضد عميد المعهد والتي انتهت الى عدم صحة ما نسبه المدعى الى عميد المعهد – تبين من هذه الشكوى أن المدعى قد انقطع عن عمله بدون إذن ثلاثة أيام متصلة ، وأنه امتنع عن تدريس مادة الوراثة التي حصل على شهادة الدكتوراه فيها – وذلك خلال النصف الثاني من العام الدراسي ٦٤/٦٣ وطلب استمراره في تدريس مادة أساسيات الخضر التي حصل فيها على الماجستير والتي كلف بتدريسها أحد الحاصلين على الدكتوراه بعد حضوره من الخارج ، وقد قدم شكوى الى وزارة التعليم العالي في هذا الشأن وأصر على امتناعه عن التدريس رغم أن العميد أخطره بأن الوزارة رأت استمراره في عمله الى أن تبحث الشكوى وقد أقر المجلس الأعلى للمعاهد تصرف المعهد بأن يتم التوزيع بين أعضاء هيئة التدريس على أساس المؤهل الأعلى ، كما أن المدعى منع أحد الطلبة من دخول الامتحان لتأخره أربع دقائق ورغم أنه صرح للطالب المذكور بدخول الامتحان وكلف وكيل المعهد وأحد المعيدين بإبلاغ المدعى بذلك رفض التنفيذ ولم يعتد بإثبات وكيل المعهد ذلك في سجل الامتحان مصرا على حضور العميد شخصيا أو تقدير تصريح كتابي منه ، ومن ثم يكون التقرير المطعون فيه قد صدر صحيحا وتكون الدعوى على غير أساس من القانون متعينا رفضها ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب يكون قد صادف وجه الحق في قضائه ويكون الطعن غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه مع إلزام المدعى بالمصروفات .

(طعن رقم ٢٩٧ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٤/٢١)

- إن النعى على التقرير السنوي السري بالبطلان لأنه لم يمر بالمراحل التي يشترط القانون مروره بها قبل العرض على لجنة شئون العاملين محله أن تكون اللجنة المشار إليها قد تخطت في إعداده رؤساء الموظف في المراحل المذكورة دون أن يمكنوا من إبداء رأيهم في مبلغ كفاية الموظف فتكون قد افتأتت على اختصاصهم الثابت لهم بمقتضى القانون في هذا الصدد ، أما إذا كان إعداد التقرير قد عرض على هؤلاء الرؤساء فتنحوا عن هذه المهمة ، كما هو الحاصل في الدعوى الراهنة فإنه لا محل للبطلان لانتفاء علته أنه ليس ثمة تخط لهؤلاء الرؤساء في هذه الحالة من جهة ومن جهة أخرى فإن الضرورة الملجئة لتفادي الوضع الشاذ الماثل في بقاء موظف بغير تقرير سنوي سري يحتم القانون تقديمه عنه في ميعاد معين ويرتب على تقديمه في هذا الميعاد آثارا لها خطرها في العلاوات والترقيات وفي القدرة على الاضطلاع

بأعباء الوظيفة ، هذه الضرورة تبيح المحظور فلا جرم أن يستوفى التقرير أوضاعه القانونية في هذه الحالة بتقدير لجنة شئون العاملين وحدها ، و هى على كل حال المرجع النهائي في تقدير كفاية الموظف .

(طعن رقم ١٢٦٠ "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١/٣)

- **إنه يتضح من مقارنة نظام التظلم المنصوص عليه في قانون العاملين بنظام التظلم الذي أوجبه قانون مجلس الدولة أن الأول جوازى للعامل إن شاء قدمه وفي هذه الحالة لا يصبح التقرير نهائيا إلا بعد البت في التظلم وإن شاء أغفله وفي هذه الحالة يصبح التقرير نهائيا بعد انتهاء الأجل المقرر للتظلم فيه ، كما أن هذا التظلم مقصور على من قدرت كفايته ضعيفا ودون المتوسط فلا يشمل من قدرت كفايته بغير ذلك وميعاده شهر من تاريخ إعلان العامل به ويكون تقديمه الى لجنة شئون العاملين على خلاف التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة . الأمر الذي يدل على أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن العاملين المدنيين بالدولة لم يلغ القواعد الواردة في قانون مجلس الدولة في شأن التظلم الوجوبي ومن ثم تظل هذه القواعد واجبة التطبيق وبالتالي يكون للتظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة أثره في قطع ميعاد رفع الدعوى .**

أنه ولئن كان تقديم التظلم وفقا لحكم قانون العاملين المدنيين يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد الأمر الذي يقضي بقبول الدعوى شكلا ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة اكتفاء بتقديم التظلم المنصوص عليه في قانون العاملين إلا أن تقرير هذه القاعدة لا يقوم على أساس إلغاء أحكام التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة بل يستند الى الحكمة التشريعية من استحداث نظام التظلم الوجوبي وهى الحكمة التي كشفت عنها المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ والتي لازالت تلهم النصوص الحالية وجاء بها ما يلي " أن الغرض من ذلك هو تقليل الوارد من القضايا بقدر المستطاع وتحقيق العدالة الإدارية بطريق أيسر على الناس وإنهاء تلك المنازعات في مراحلها الأولى إن رأت الإدارة أن المتظلم على حق في تظلمه فإن رفضته أو لم تبت فيه في خلال الميعاد المقرر فله أن يلجأ الى طريق التقاضي ، ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المطعون ضده أعلن بتقدير كفايته بدرجة ضعيف في ٥ من مايو سنة ١٩٦٥ وتظلم الى لجنة شئون العاملين من هذا التقرير بالتظلم الذي قدم في ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٥ ورفضته اللجنة في ٣ من يونيو سنة ١٩٦٥ ثم أخطر بهذا القرار في ١١ من يونيو سنة ١٩٦٥ فتظلم منه الى مفوض الدولة في ١٧ من يوليو سنة ١٩٦٥ وقدم طلب المساعدة القضائية في ٢٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ ورفض الطلب في ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ فأودع عريضة دعواه قلم كتاب محكمة القضاء الإداري في ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦٦ ومن ثم يكون ميعاد رفع هذه الدعوى قد انقطع بتظلم المدعى الى مفوض الدولة وفقا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ لا تثريب على لجنة العاملين إن هى أدخلت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة إذ أنه من الواجب أن يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكتمل أمامها صورة صادقة من واقع نواحي نشاطه ومسلكه تسوغ تقدير درجة كفايته تقديرا مبررا من القصور ذلك أنه وإن كان الأصل هو الاعتداد بها بالأفعال التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير

أخذا بمبدأ سنوية التقرير إلا أنه في تعقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع عنها التقرير ما يرين على صفحة المدعى ويخدش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية ، وغني عن البيان أن هذا هو الأمر الذي يتفق مع حسين سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية العامل كما أن ذلك لا يحول دون مساءلة العامل في مجال تأديبه وعما يرتكبه من مخالفات .

إنه وإن كانت لجنة شئون العاملين تولى تسجيل تقديرها على أساس إحدى المراتب الواردة في قانون العاملين وليست ملزمة بتقدير العناصر الفرعية من التقرير بالأرقام الحسابية حسبما جرى قضاء هذه المحكمة – إلا أنه إذا عن لهذه اللجنة أن تجرة تقدير هذه العناصر الفرعية من التقدير بالأرقام الحسابية وكان تقديرها لهذه العناصر يؤدي الى المرتبة التي ارتأتها للعامل فإن ذلك لا يعيب قرارها .

(طعن رقم ٥٩٠ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٢/١٢/٣١)

- متى كان من المسلك أن للجنة شئون العاملين إعمال أثر المخالفات التي تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته في سنة وقوعها وهى ما تزال مجرد اتهامات أو شبهات لم تتأكد بعد فمن باب أولى يكون لها هذا الحق إذا تكامل في السنة التي صدر عنها التقرير التحقيق الذي كانت باشرته النيابة الإدارية عدة سنين وخلصت به الى مسئولية الموظف عما نسب إليه دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية مادام لم يوجد ما يدعوها الى الاطمئنان الكافي بإدانته .

(طعن رقم ١٢٥٥ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١/٣)

- إن لجنة شئون العاملين لها سلطة واسعة في التعقيب على تقدير الرئيس المباشر إذ هى تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذي يتفق مع الحق والواقع وهى بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار الموظفين أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وأدنى الى صواب الحكم على كفاية الموظف ومادام لم يثبت أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام كما هو الحال في الدعوى الراهنة فليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها في أمر هو من صميم اختصاصها .

(طعن رقم ١٢٥٥ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١/٣)

- أنه ولئن كان رؤساء المدعى قد قدروا كفايته بتسعين درجة إلا أن لجنة شئون الموظفين لها سلطة واسعة في التعقيب على هذا التقدير ، إذ هى تترخص في تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف ولها في سيبل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذي يتفق مع الحق والواقع ، وهى بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار موظفي المصلحة أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وأدنى الى صواب الحكم على كفاية الموظفين ، مادام لم يثبت أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمالها ، وهو ما يقم عليه دليل في حالة المدعى وليس للقضاء الإداري أن ينصب نفسه مكانها في أمر هو من صميم اختصاصها .

(طعن رقم ٥٩٠ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦)

- أن التقارير السرية إن هى إلا تسجيل لحالة الموظف الوظيفية في جميع النواحي ، وتصوير لمدى كفايته ، ولا شك أن ما نسب الى المدعى من تصرفات مريبة أحيل

بسببها الى المحكمة التأديبية ينطوي على إخلال خطير بواجبات الوظيفة ويؤثر تأثيرا ضارا ومباشرا في مجال العمل والإنتاج فضلا عما له من تأثير ظاهر في صفاته الشخصية ونيل من سمعته ونزاهته ، وهذه كلها أمور تستقل لجنة شئون الموظفين بتقديرها في جملتها وتكون محل اعتبارها في تقدير الكفاية ولا يسوغ أن يتساوى في المركز القانوني الموظف الذي يتعرض لمحاكمة تأديبية أو جزاء تأديبي والموظف الذي لا يقف هذا الموقف ، وغني عن البيان أن من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية أو توقيع جزاء تأديبي عليه أن يؤثر ذلك في وضعه وفي كافة عناصر التقدير وجميع بنود التقرير ، ولا سيما أن نموذج التقرير يحوى خانة خاصة بهذه المسألة تؤكد تأثر التقرير بما يكون قد تعرض له الموظف من عقاب بل بمجرد وضعه موضع الاتهام والريبة ، ومن ثم على لجنة شئون الموظفين أن هى اعتمدت في تقريرها على واقعة إحالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التي انتهت الى مجازاته بخفض درجته وأخذته في اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا مما يرين على صفحته ويحد من قيامه بعمله بكفاية

(طعن رقم ٥٩٠ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦)

- ليس في نصوص قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدون هذا المحضر في سجل خاص يعد لهذا الغرض . أما ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن ، فلا يعدو أن يكون من قبيل التوصية لتنظيم العمل ، دون أن يكون المقصود به هو ترتيب البطلان عند إغفاله عن هذه اللائحة ، لا تملك أية إضافة في التشريع من شأنها ترتيب بطلان لم يقرره القانون ذاته .

(طعن رقم ٥٦٢ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٤/١٣)

- إن ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف ، بل أن من بين المصادر التي تستمد منها حالة الموظف ما يعلمه رؤساءه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصيته بحكم صلات العمل فإذا كان ما يعلمونه قد ولد عندهم عقيدة ارتضاه وجدانهم واقتنعت بها ضمائرهم فإن النتيجة المترتبة على هذه العقيدة تكون قد استخلصت من أصول موجودة مادام لم يقم الدليل الإيجابي على الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها

(طعن رقم ١٠٠١ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١/١٦)

- أن إغفال لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحة لتسجيل مناقشتها وقراراتها الأسباب التي بنيت عليها في سجل خاص طبقا لما نصت عليه المادة ١٧ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – الذي كان ساريا حينذاك – لا اعتداد بذلك إذ ما نصت عليه هذه المادة إنما هو من القواعد التنظيمية التي لا يترتب على إغفالها بطلان التقرير خاصة وأن لجنة شئون الموظفين قد اعتمدت تقرير رئيس المصلحة ود بنى هذا التقرير على اسباب صحيحة دونها ذلك الرئيس على نفس التقرير – ومستمدة من أصول ثابتة بملف خدمة المدعى حسبما سلف البيان .

(طعن رقم ٩١٥ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١/١٢)

- أن مهمة لجنة شئون لموظفين ليست مجرد تسجيل مادي للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الأسباب ما يقتضي مراجعتها وإنما مهمتها التعقيب الجدي قبل وضع التقدير النهائي إذ قامت لديها مثل هذه الأسباب .

(طعن رقم ٩١٥ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١/١٢)

- لا وجه للنعى على قرار شئون الموظفين بأنه قد شابه بطلان لعدم تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات ، ذلك أن تحرير هذا المحضر ليس من الإجراءات الجوهرية التي يترتب على إغفالها البطلان .

(طعن رقم ٩٧٦ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

- أنه ولئن كان الأصل أن ملف خدمة الموظف هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية إلا أنه لا يشمل حتما كل ما يتعلق بالموظف من معلومات أو بيانات أو عناصر لها أثرها في التقدير فملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف بل أن من بين المصادر التي يمكن الاستناد إليها في هذا الشأن ما يعلمه رؤسائه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل – ولم يحدد القانون للجنة طريقا معينا تلتزمه في تقدير الكفاية في التقرير السنوي – بل أن تقديرها يقوم على ما تراه من الأسس كفيلا بالوصل الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع – وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة في أن تستمد تقديرها من اية عناصر ترى الاستعانة بها في تقدير درجة الكفاية لحكمة ظاهرة هى أنها تضم عدا من كبار الموظفين الذين لهم من خبراتهم ومرانهم وإلمامهم وإشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظفين وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا سليما دقيقا فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير كفاية المدعى إن هى أدخلت في اعتبارها ما أسفر عنه فحص أحد أعضائها – الذي فوضته في هذا الشأن – لكفايته في ضوء ما أجراه من مناقشات مع مدير المصنع الذي كان يعمل فيه .

(طعن رقم ٩٧٦ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

❖ إخطار العامل بانخفاض مستوى أدائه :

- الأداء العادي هو الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء – نهائية التقرير بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه – إخطار العامل الذي خفضت درجة كفايته وأوجه النقص في أدائه ليس إجراء جوهريا ولا يترتب على إغفاله البطلان – أساس ذلك .

ولذلك حكمت المحكمة بأن إخطار العامل وأوجه النقص في مستوى أدائه العادي ، يكون في حالة هبوط هذا المستوى عما كان عليه في تقرير العام السابق عن العام موضوع التقرير أيا كانت درجته ولا يترتب على إغفال جهة الإدارة القيام بهذا الإخطار بطلان تقرير الكفاية محل الطعن ، وأمرت بإعادة الطعن الى الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه .

(طعن رقم ٣٧١٤ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٩/٦/٣)

- ميعاد إخطار العامل بتقرير كفايته ليس من الإجراءات التي يترتب على مخالفتها البطلان – لا يؤثر ذلك قانونا في سلامة التقرير .

(طعن رقم ١٦٧٥ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٢/٢/٢٢)

- وجوب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادي بأوده النقص في هذا الأداء – بطلان قياس كفاية الأداء في حالة عدم إخطار العامل بأوجه النقص في أدائه أولاً بأول إذا كان مستوى هذا الأداء أقل من المستوى العادي .

(طعن رقم ٣٩٦٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٠/٢٩)

- المادتان ٢٨ ، ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادهما – المشرع قد وضع تنظيما متكاملا لقياس كفاية الأداء للعاملين المدنيين بالدولة – قد أعطى للسلطة المختصة وضع نظام يكفل قيس الأداء يختلف من جهة الى أخرى – يجب أن يكون قياس كفاية الأداء مرة في السنة سابقة على وضع التقرير النهائي – يجب أن يستمد القياس من واقع السجلات والبيانات ونتائج التدريب وأى معلومات أو بيانات يمكن الاسترشاد بها – ويجب إخطار العامل الذي يرى رؤساؤه أن مستوى أدائه أقل من مستوى الأداء العادي بأوجه النقص في هذا الأداء – تقدير الدرجة التي يستحقها العامل عن كل عنصر من العناصر الواردة بتقرير الكفاية يترخص فيه الرئيس المباشر والرئيس الأعلى ولجنة شئون العاملين كل في حدود اختصاصه – طالما كانت هذه التقديرات غير مشوبة بالانحراف أو إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٣٩٠ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/٥/٢٦)

- المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

المادة ٢٩ من القانون السابق الإشارة إليه رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

المادة ٢٨ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ – أن الجهة الإدارية قد وضعت قاعدة عامة مؤداها – إخطار العامل كتابة بأوجه النقص التي وضحت في مستوى أدائه عما كان عليه في تقرير العام السابق أو في مرحلة سابقة من العام موضوع التقرير على أن يوضح في الإخطار الأسباب التي بنى عليها هذا الحكم – هذه القاعدة تستهدف الصالح العام وتحقيق الضمان للعاملين – وهذه القاعدة جوهرية في وضع تقارير الكفاية يترتب البطلان على مخالفتها .

(طعن رقم ١٧٩٥ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/٢/٢٥)

- قياس كفاية الأداء الواجب تحققه – المادتان ٢٨ و٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – المادة ٢٨ مفادها أن على السلطة المختصة أن تضع نظاما لقياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه وأن تقوم بقياس أداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وتعلن معايير قياس الكفاءة للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير في شأنهم – والمادة ٢٩ المشار إليها أوجبت على جهة الإدارة أن تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم أقل من المستوى العادي بأوجه النقص في هذا الأداء طبقا لنتيجة أدائه أقل من المستوى العادي قبل وضع تقرير الكفاية – أثر ذلك – مخالفة التقرير للقانون .

(طعن رقم ١٢٩٧ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٤/٥/١٣)

- نص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أنه إذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب لفت نظره كتابة مع ذكر المبررات – لا يرقى الى مرتبة الإجراء الجوهري الذي يترتب على إغفاله بطلان تقدير درجة الكفاية – بيان ذلك إحالة العامل الى التحقيق معه لأسباب منها عدم إنتاجه يغني عن لفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

(طعن رقم ٩٠٣ لسنة ١٤ق جلسة ١٩٧١/٥/٢٧)

- وجوب إعلان العامل الذي قدرت كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف غير مستوى أدائه لعمله – إعلان العامل في هذه الحالة يعد إجراء جوهريا استلزمه القانون يترتب عليه نهائية التقرير – لا يغني عن الإعلان ولا يقوم مقامه علم العامل بتقدير كفايته – أساس ذلك – تطبيق علم العامل بتقدير كفايته بمرتبة ضعيف بعد إنهاء خدمته لا يغني عن وجوب إعلانه قبل إنهاء خدمته بأوجه الضعف في مستوى أدائه لعمله .

(طعن رقم ٦١١ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٧٧/١٢/٣)

❖ السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية غير ملزمة قانونا بتسبيب أية تعديلات تدخلها على تقارير الكفاية :

- أوجبت قوانين نظام العاملين المدنيين السابقة على القانون الحالي تسبيب التعديلات التي يبديها الرؤساء المختصين أو لجنة شئون العاملين على تقارير الكفاية أما قانون نظام العاملين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية قد خلا من النص على ذلك ، وهو ما يفيد أن السلطات المختصة باعتماد تقارير الكفاية غير ملزمة قانونا بتسبيب أية تعديلات تدخلها على تقدير كفاية العاملين التي وضعها الرئيس المباشر مادام المشرع عدل عن موقفه السابق من وجوب تسبيب هذا التعديل – القرارات غير المسببة يفترض قيامها على سبب صحيح وعلى من يدعى العكس إثبات ذلك .

(طعن رقم ١٣١٩ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٠)

❖ حصول العامل علي تقارير سابقة بمرتبة ممتاز لا يعني أن كفايته لا تتغير:

- حصول العامل على تقارير سابقة بمرتب ممتاز لا يعنى أن كفايته ثابتة لا تتغير من عام لأخر قد يكون أداؤه في سنه معينه قد انخفض ولا يكون بذات المستوى السابق تقدير الدرجة التي يستخدمها العامل عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر ومن بعده المدير المحلى ورئيس المصلحة ثم لجنه شئون العاملين كل في حدود اختصاصه لا سبيل إلى التعقيب على التقرير مادام لم يثبت أن تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف وإساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٢١١٤ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٢/١١/١٤)

❖ تقدير الكفاية على أساس المراتب والدرجات :

- إعداد التقرير السري السنوي عن الموظف طبقا لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ العبرة في تقدير الكفاية هي ببيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير للرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعده لجنه شئون الموظفين حق تعديل تقديرات الرئيس المباشر بالنسبة لمجموع كل مادة دون إلزام بتفصيل ما يجرى من تعديل في تقرير العناصر الفرعية.

(طعن ١٩٠ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٣/٢١)

- القانون رقم ٧٥لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ استبدال بنظام الدرجات التي علي أساسها كانت تقدير الكفاية،نظام مراتب الكفاية تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بموجبه ينصرف حكما إي التقارير السابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة.

(طعن ٣٢ لسنه ٨ق "إدارية عليا "جلسة ١٩٦٥/٤/٣)

- القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة النص به علي تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط القدير بالمراتب لا تعارض بينه وحكم المادة ١٣٦من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لكل منهما مجال تطبيقه الزمني.

(طعن ٣٢لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٤/٣)

- المادة١٣٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وضعها حكما انتقاليا بالنسبة إلي التقارير السنوية السابقة علي العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه إعادة
- تقويم الدرجات المئوية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة أستحدثها لا أثر لها علي الأحكام الدائمة التي وضعتها المادة ٣٠ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ولا تضع قيد على سلطة وزير المالية في تحديد أسس تقدير الكفاية
- صحة قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة لا تعارض بين حكم هذا القرار وحكم المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لكل منهما مجال زمني يجري فيه.

(طعن ٨٠٦ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/١٢/١٣)

- وضع التقرير السنوي عن الموظف يجب أن يكون طبقا لأحكام المادة ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باستنفاد مراحله واتباع إجراءاته حصول الموظف من رئيسه المباشر علي مائة درجة ،ثم خفضها إفرادا وإجمالا إلي إحدى وسبعين درجة بواسطة المدير المحلي،ثم خفضها بعد ذلك إجمالا دون إيضاح للمفردات إلي أربعين درجة بوساطة رئيس المصلحة بطلان التقرير لعدم إيضاح المفردات وإلغاء قرار لجنة شئون الموظفين الصادر به.

(طعن ٨٤٨ لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٠/٥/٢١)

- تقدير الكفاية بالمراتب في ظل القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل لنص المادة ٣٠ من قانون الموظفين،وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ الرافق له النموذج الذي تكتب عليه التقارير السرية .

تقدير العناصر الفرعية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر،أما بالنسبة إلي المدير المحلي ورئيس المصلحة فيكون علي أساس المراتب.

(طعن ٨٣٦لسنة ٨ق"إدارية عليا" جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

- اعتبار درجة جيد أعلي مراتب الكفاية وفقا للمادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تعديل تقرير الكفاية وجعله بالدرجات بالقانون رقم ٥٧٩لسنة ١٩٥٣ اعتبار

درجة جيد ثاني مراتب الكفاية بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ صدور قرار وزير المالية بتقديرها بدرجات بدايتها ٧٥ ونهايتها ٩٠ وجوب وضع اعتبارها أعلي مراتب الكفايةِ.

(طعن ١٣٥٤ لسنة ٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/٢/١٨)

❖ اثر مواظبة العامل علي مواعيد الحضور وانتظامه في عمله على كفايته :

- قيام الرئيس المباشر والمدير المحلي بتقدير كفاية أحد العاملين بمرتبة جيد قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية إلي ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالإنذار لتأخره عن المواعيد مما أدي إلي تخفيض الدرجات المدونة أمام جميع عناصر تقدير الكفاية بطلان التقرير أساس ذلك أن مجازاته بالإنذار لتأخره عن مواعيد العمل الرسمية يمكن أن يكون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لعنصر المواظبة علي مواعيد الحضور فقط دون أن يمتد ذلك العناصر الأخرى التي يعتد بها في تقرير مرتبة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله و إنتاجه طالما أنه لا يوجد ملف خدمته ما ينهض أساسا لانخفاض مستوي أدائه لعمله ومجموع إنتاجه.

(طعن ١٢٠٤ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

- الإجازات حق للموظف نظمه القانون كثرتها والحصول عليها في شتي المناسبات ولمختلف الأسباب تفيد عدم الاهتمام بالعمل الرسمي وعدم الحرص علي تأديته بالدقة المطلوبة وفي الوقت المناسب.

(طعن ١٦١لسنة ٧ق"إدارية عليا"جلسة ١٩٦٣/١٢/٢٨)

- تقدير درجة المواظبة مسألة تقديرية متروكة للجهة الإدارية عدم كفاية دفاتر الحضور والانصراف في هذا الشأن.

(طعن ٨٧٣لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/١/١٤)

- توقيع الموظف علي دفاتر الحضور والانصراف لا يعني استحقاقه الدرجة القصوى لعنصر الغياب والتأخير ولا يمنع لجنة شئون الموظفين من الهبوط بتقديرها إلي أدني درجاتها عدم وجود هذه الدفاتر لا يكون سببا لإلغاء تقدير اللجنة المذكورة.

(طعن ٦٢٧ لسنة ٥ق"إدارية عليا" جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

❖ أثر سوء سمعة الموظف على كفايته :

- سوء سمعة الموظف اعتباره سببا للنيل من كفاية الموظف في مدار السنة إلي يوضع فيها التقرير الطريق السنوي لإثباته أن تضع الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن علي تقرير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استند إليه في هذا الصدد أو تحيل الموظف إلي المحاكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة.

(طعن ١٠٥٥ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

❖ وجوب تسبيب تعديل تقرير الكفاية :

- وجوب تسبيب أي تعديل يطرأ علي تقدير الرئيس المباشر ويعتبر التسبيب ضمانة أساسية للموظف.

(طعن ٢٣٣ لسنة ٢٢ق"إدارية عليا"جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

- تخفيض التقدير بمعرفة رئيس المصلحة بما دون عليه من أنه يري أن يكون بمرتبة جيد ٨٥ درجة دون أن يبين مواضع هذا الخفض وأسبابه من مختلف عناصر التقدير

الذي يجري تحديده ابتداء طبقا للنموذج الخاص به علي أساس الأرقام العددية لكل ٨نصر على حدة ثم تحدد المراتب على أساس مجموع ما يحصل عليه العامل من درجات منسوبة إلي المائة اعتماد لجنة شئون العاملين التقرير بحالته يترتب عليه بطلانه.

(طعن ٨٤٤ لسنة ٢٢ق "إدارية عليا" جلسة١٩٨١/٤/٢٦)

- **وجوب تسبيب تعديل قرار الرؤساء المباشرين في مراحل التقرير السري مراقبة هذه الأسباب مثال خفض التقرير بسبب كثرة الإجازات،وبسبب أن سيرة العامل تلوكها الألسن انتفاء السببين وجوب إلغاء الخفض.**

(طعن ٣٦٥ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤)

- **وجوب تسبيب تعديل التقرير الدوري عن العامل عدم تسبيب التعديل يترتب عليه بطلانه التعديل عن مرتبة الكفاية التي قدرها الرئيس المباشر والرئيس المحلى دون التعديل الذي أجراه رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ما دام ليس مسببا.**

(طعن ٤٦٢ لسنة ١٦ق " إدارية عليا"جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

- **إن القانون قد ألزم كلا من المدير المحلى ورئيس المصلحة عند إجراء أي منهما تعديل علي تقرير الرئيس المباشر أن يبين أسباب مبررات هذا التعديل، كما وجب علي لجنة شئون العاملين حينما ترغب في تعديل تقدير الرؤساء المباشرين في مراحل التقرير السري أن يكون ذلك بناء علي قرار مسبب، والمشرع بذلك قد أرسى ضمانة جوهرية للموظف حرص علي ضرورة مراعاتها عند تقدير كفايته مستهدفا حمايته ضد كل تحكم مصطنع من شأن المساس بمستقبله الوظيفي ، لما للتقارير السرية من أثار قانونية بعيدة المدى لها فاعليتها سواء في الترقية أو منح العلاوات الدورية أو الاستمرار في الخدمة.**

ومن ثم وإذ يبين من الإطلاع علي صورة التقرير السري بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٦أن رئيسه المباشر قدر كفايته وخمسين درجة من مائة درجة أي بمرتبة متوسط، وقد وافق علي هذا التقدير المدير المحلي،إلا أن رئيس المصلحة خفض بهذا التقدير إلي أربع وأربعين درجة أي بمرتبة دون المتوسط ، وذلك بأن خفض تقدير كفايته في عناصر العمل والإنتاج من ٣٠ إلي ٢٥ درجة من ستين درجة،وفي عنصر المواظبة الخاصة بمدى استعماله لحقوقه في الإجازات من أربع درجات إلي درجة واحدة من خمس درجات وفي عنصر الصفات الشخصية الخاصة بالمعاملة والتعاون والسلوك الشخصي من خمس عشر درجة إلي عشر درجات من عشرين درجة وقدت أيدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة، وجاء في خانة الملاحظات "بتوقيع رئيس اللجنة"العبارة الآتية" كثرة إجازاته تجدل علي استهتاره فضلا عن سيرته التي تلوكها الألسن"وعلي هذا النحو تكون لجنة شئون العاملين قد أفصحت عن الأسباب التي أستند إليها في تبرير نزولها بتقدير كفاية المدعى من متوسط إلي دون المتوسط كما يقضي القانون.وإذ يبين من الإطلاع علي ملف خدمة المدعى الخاص بالإجازات وهو الوعاء الطبيعي للتعرف علي مدى استعمال الموظف لحقوقه في الإجازات كعنصر من عناصر تقدير الكفاية أنه حصل خلال عام ١٩٦٦ علي إجازة اعتيادية مدتها ٢٨ يوما بعد موافقة رئيسه في العمل وذلك في الفترة من ١٩٦٦/٧/١٩إلي ١٩٦٦/٨/١٥وقد لوحظ أيضا من الكشف الخاص بحساب أجازته الاعتيادية منذ دخوله

الخدمة حتى ١٩٦٦/٩/٢٨ أن له رصيدا منها قدره ٢٠١يوما. أما بالنسبة لأجازته المرضية بعد الكشف عليه وفحصه طبيا، ولا معقب علي سلطته فيما يقرره في هذا الشأن.
وعلى ذلك فإنه يتعذر القول إذن بان المدعى قد أساء استعمال حقوقه في الحصول علي أجازته المستحقة له سواء الاعتيادية أو المرضية ولذلك فأنه ما كان يسوغ للجنة شئون العاملين أن تهبط بتقدير هذا العنصر ، ومن ثم يكون السبب الذي اعتمد عليه اللجنة في تخفيض درجة هذا العنصر غير قائم علي أساس سليم من الواقع. و بالتالي فأن نعتها المدعى بالاستهتار لذات السبب يكون غير مستخلص بدور استخلاصا سائغا من الأوراق ويتعين ولذلك إهداره أما عن السبب الثاني الذي قام عليه خفض مرتبه كفاية المدعى في عنصر السلوك الشخصي وقد أنصب علي أن سيرته تلوكها الألسن ، فأن أوراق ملف خدمته لم تتضمن ما يشعر بقيام شئ من ذلك في حقه، وغني عن البيان أنه إن صح ما نسب إليه في هذا الشأن فأنه ما كان يجوز للجهة الإدارية التي يتبعها أن تقف فقط عند حد تقدير كفايته بمرتبة دون المتوسط طالما أن ذلك يمس حسن السمعة وهو شرط يتعين توافره عند التعين وكذلك للاستمرار في لخدمة،وفضلا عن كل ما تقدم فأنه في الوقت الذي نعتته اللجنة بهذا الوصف قدرت كفايته عن عام ١٩٦٧ العام التالي في عنصر السلوك بالذات.
وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت أيضا بأنه ولئن كان سوء السمعة سبيل للنيل من كفاية الموظف فأنه الطريق السوي هو أن تضع جهة الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن علي تقرير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد أستند إليه في هذا الصدد ، لتنزل المحكمة الدليل بالقسط من واقع عيون الأوراق وأن تتخذ الجهة الإدارية سبيلها في إحالة الموظف إلي المحكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها وصم هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها.

(طعن رقم ٣٦٥ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤)

❖ التعقيب على تقدير الرئيس المباشر لا يحتاج للتسبيب إذا تبنى هذا التقرير بجميع عناصره :

- بيان المدير المحلي والرئيس المباشر عناصر التقرير سواء بالرموز أو الأرقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة في التقرير تحمل بذاتها أسباب أخري هذا النظر ينسحب أيضا علي تقدير لجنة شئون الموظفين إذا تبنت تقدير الرئيس الأعلى بجميع عناصره التي تعتبر في الوقت ذاته أسبابا لقرارها.

(طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ق " إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٣/٩)

❖ سلطة رئيس المصلحة في التعقيب :

- القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب علي تقدير الرئيس المحلي في التقارير السنوية التي تعد عن العاملين باعتبار أن هذا العمل يدخل اختصاص وظيفته المشرع إلزام رئيس المصلحة بأن يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجيز له التفويض فيه إلي سواه مقتضى ذلك أنه إذا كان الثابت أن رئيس مصلحة الضرائب كان موجودا ويباشر أعمال وظيفته عندما عهد إلي وكيل المصلحة باختصاصه في التعقيب علي تقدير الرئيس المحلى لدرجة كفاية بعض العاملين فإن هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التي وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلة ويتعين عدم الاعتداد بها.

(طعن ٢١٦ لسنة ١٩ق " إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٦/٢٢)

- تقدير الكفاية التي يضعها الرئيس المباشر التأشير بتخفيض من رئيس المصلحة دون تحديد لكل بند من بنود نموذج التقرير ودون عرض علي لجنة شئون الموظفين يبطل التقرير وجوب الاعتداء بالتقرير الذي وضعه الرئيس المباشر.

(طعن ٦٤٣ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

- تعديل رئيس المصلحة تقدير الكفاية تعقيبا علي تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى، مجملا وليس علي أساس الدرجات صحيح يتفق مع النظام الجديد المقرر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التزامه بتأييد رأيه بأسانيد تعزيزه إذا كان التقدير بدرجة ضعيف أو ممتاز.

(طعن ١١٥٤ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

- إغفال توقيع رئيس المصلحة علي تقرير الكفاية السنوية قبل عرضه علي لجنة شئون الموظفين حضور رئيس المصلحة اجتماع لجنة شئون الموظفين بصوفه رئيسا للجنة ليس في تقرير الكفاية بعدئذ ما يمكن أن يشكل وجها من اوجه انعدام القرار الإداري.

(طعن ١٣٦ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٤/١٧)

- لا يتقيد رئيس المصلحة في تقدير أي من عناصر الكفاية بذات التقرير الذي أرتاه الرئيس المباشر إلا أن تقديره في هذا الخصوص ليس مطلقا من كل قيد و إنما يكون متفقا ومستوى أداء العامل في الفترة الموضوع عنها التقرير.

(طعن رقم ٢٤٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١/١)

❖ لا يجوز للمحكمة عدم الإعداد بالتقرير المعد ورفع مرتبة الكفاية من جيد إلي ممتاز:

- قيام الجهة الإدارية بتقدير كفاية العامل بمرتبة جيد عن عاملين متتاليين قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الأخيرة ورفع مرتبة كفايته إلي ممتاز بدلا من جيد لا التزام علي الجهة في تعديل تقريره عن العام السابق ورفعه إلي ممتاز لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الأول ورفعه إلي ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها.

(طعن ٩٠٨ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٤/٢٣)

❖ التقرير الباطل تهدره المحكمة وتستصحب مستواه عن السنة السابقة :

- في ضوء المادة (٧٥)من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذي للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب مخالفة إجراءات ومراحل وضع التقرير عن العامل عن عام ١٩٧٤ لعده إعداده خلال شهري يناير وفبراير من العام التالي وبعرفة الرئيس المباشر يرتب بطلانه للمحكمة وقد أهدرت تقرير سنة ١٩٧٤ أن تستصحب مستواه عن سنة ١٩٧٣ والذي قدرت فيه كفايته بدرجة ممتاز وترتيب أثره من حيث الترقي.

(طعن ١٩٨٢ لسنة ٢٧ق "إدارية عليا"جلسة ١٩٨٣/٢/٢٧)

❖ الطعن على قرار التخطي في الترقية يعتبر بالتبعية طعنا في تقرير الكفاية عن الأعوام السابقة :

- طعن المدعى علي قرار تخطيته في الترقية يتضمن بحكم اللزوم الطعن علي تقارير الكفاية عن الأعوام السابقة على قرار الترقية التي كانت سببا لعدم ترقيته طلبه إلغاء

التقارير في مذكرته المقدمة لهيئة فوطي الدولة لا يعد طلبا عارضا يتعين تقديمه بإحدى الطريق التي حددتها المادة ١٢٣ مرافعات.

(طعن رقم ١٩٦٠ لسنة ٤٠ ق"إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٥/٣)

- الطعن في قرار الترقية يعتبر بالتبعية طعنا في التقرير السنوي الذي كان سببا في صدور القرار المطعون فيه إذنا كانت الدعوى قد رفعت من تاريخ العلم اليقيني بتقرير الكفاية فلا يلزم في هذه الحالة أن يطعن صاحب الشأن خلال المواعيد القانونية استقلالا في هذا التقرير إذ أن طعنه علي قرار تخطيته في الترقية يعتبر بحكم اللزوم منطويا علي الطعن علي السبب الذي قام عليه هذا القضاء و هو حصوله علي تقرير كفاية عنه.

(طعن رقم ٢٨٠٥ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٧/٢٥)

- ❖ تقدير كفاية بعض العاملين :
- ❖ تقدير كفاية العامل المريض :

- تجاوز مدة مرض العامل ثمانية أشهر تقدر مرتبة كفايته بتقدير جيد حكما إذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكما أساس ذلك نص المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨المعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ مرض العامل ليس سببا للهبوط بمستوى تقدير كفاية المطعون ضده طالما أنه أتبع في شأن الحصول علي أجازته المرضية الطريق القانوني المرسوم يتعين الاعتداد بالتقارير السابقة حال المرض.

(طعن رقم ٤٢٩٥لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٢/٢٧)

- أن الأصل أن التقارير التي توضع عن الموظفين لتقدير كفايتهم في خلال مدى معينة إنما تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في خلال هذه الفترة والحكم عليها وعلى كفاية الموظف من خلالها فإذا ثبت أن الموظف لم يؤد في الفترة التي وضع التقرير فيها لأمر خارج عن أرادته كمرض أقعده عن العمل أو قرار توقفه عن العمل طول هذه المدة فإنه يمتنع علي جهة الإدارة أن تضع عنه تقريرا في خلال هذه المدة ليس ثمة أعمال يكون قد أداها لأن تكون محلا للتقييم.

(طعن رقم ٨٤٣ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/٢/١٢)

- ❖ تقدير كفاية العامل المنقول :

- المنوط به وضع التقرير هو الرئيس المباشر القائم فعلا بالعمل وقت إعداد التقرير إذا نقل العامل من جهة إلي أخرى خلال العام فإن الرئيس المباشر في الجهة المنقول إليها العامل هو الذي يختص بوضع تقرير الكفاية عن العامل بصرف النظر عن طول أو قصر المدة التي قضاها العامل تحت رئاسته إذ أن الرئيس المباشر في تكوين عقيدته عن كفاية العامل علي مجرد المعلومات الشخصية بل يعول أيضا علي ما هو ثابت بملف خدمته وعلي أن يستأنس برأي الجهة التي كان يعمل فيها العامل قبل نقله.

(طعن رقم ٣٢٤٥لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة١٩٩٣/٢/٦)

- الجهة التي تختص بوضع تقرير الكفاية عن أعمال الموظف المنقول هي الجهة الأخيرة التي يتبعها الموظف حتى لو قضى فيها مده تقل عن ثلاثة اشهر – أساس

ذلك :- إن رؤساء الموظف المنقول في الجهة المنقول إإليها لا يعتمدون في تكوين عقيدتهم عن كفايته على مجرد المعلومات الشخصية فقط بل يعتمدون أيضا على ما هو ثابت بملف الخدمة .

(طعن رقم ٧٥٦ لسنه ٣٠ ق – جلسة ١٩٨٨/١/١٠)

- إن المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنه ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على انه يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل داخل الجمهورية أإو ندب من الجهة المعار أو المنتدب إليها إذا طالت مده الإعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لأحكام المادة "٢٩" ومن ذلك يبين أن هذه المادة تعرضت لحالتي الندب والإعارة ومن ثم لا يجوز قياس حاله النقل على أي من هاتين الحالتين ، وعلى ذلك فان الجهة التي تختص قانونا بوضع التقرير السري عن أعمال الموظف المنقول هي الجهة اإلأخيرة التي يتبعها الموظف حتى ولو قضى فيها مدة تقل عن ثلاثة اشهر إذ أن رؤساءه في الجهة المنقول إليها لا يعتمدون أيضا على ما هو ثابت في أوراق ملف خدمته و هو ما سبق أن قضت به هذه المحكمة بان رفضت قياس حالة النقل على حالة الندب المنصوص عليها في المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٢٨٠ لسنة ١٥ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/١/٧)

- الجهة التي تختص بوضع التقرير السري عن إعمال الموظف المنقول – هي الجهة الأخيرة التي يتبعها الموظف حتى و لو قضى فيها مدة تقل عن ثلاثة اشهر إذ أن رؤساءه في الجهة المنقول إليها لا يعتمدون في تكوين عقيدتهم عن كفايته على مجرد المعلومات الشخصية فقط بل يعتمدون أيضا على ما هو ثابت في أوراق ملف خدمته .

(الطعن رقم ٧٥٦ لسنة ٣٠ ق " إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/١/١٠)

❖ تقدير كفاية العامل المنتدب أو المعار :

- عاملون مدنيون بالدولة – لجان شئون العاملين والتقارير عنهم .

تقدير كفاية الموظف المعار وفى أجازه خاصة – ترقية .

المادة ٣٧ من نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنه ١٩٧١ ، المادتان ٣٢،٣٧ من نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أناط المشرع بلجنة شئون العاملين سلطة التعقيب على تقديرات الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة – استهدف المشرع أن يقوم تقدير اللجنة على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمة العامل ومتعلقة بعمله خلال السنة التي يقدم عنها التقرير – نتيجة ذلك ، تقدير اللجنة مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة موضوع التقرير –أساس : حتى لا يؤخذ العامل بما لم يقم عليه دليل في الأوراق – مهمة لجنة شئون العاملين ليست مجرد تسجيل مادي للتقديرات الصادرة من الرؤساء وإنما مهمتها التعقيب النهائي الجدي قبل وضع التقرير النهائي – للجنة في سبيل ذلك أن تلجا إلى شتى الطرق التي تراها مؤدية إلى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع - تقارير الكفاية يجرى وضعها سنويا – لاغني لدى الترقية بالاختيار من التعويل ، التزاما بصريح النص ،

على ما يوضع فيها خلال السنتين السباقة قبل إجرائها – إذا وجد حائل دون وزن كفاية العامل المعار أو المصرح له أجازه خاصة بالخارج خلال تلك السنوات فلا مناص من الرجوع إلى تقرير الكفاية الموضوع عنه قبل الإعارة أو الإجازة الخاصة مباشرة واستصحابه – أساس ذلك لا يسوغ في غيبة النص الصريح أن تجرى المفاضلة في الترقية اعتدادا بتقارير تتباين سنواتها بين المعارين وأصحاب تلك الإجازة وغيرهم من المرشحين – تطبيق .

(طعن رقم ١٩٧٢ لسنة ٣٤ ق " إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٧/٢٥)

- تقارير الكفاية التي يجرى وضعها سنويا لا غنى لدى الترقية بالاختيار – التزاما بصريح النص بما يوضع منها خلال السنتين الأخيرتين أي السنتين السابقتين على تلك الترقية أو الثلاث السنوات الأخيرة السابقة على إجرائها – إذا قام حائل دون وزن كفاية العامل المعار أو المرخص فيه بإجازة خاصة بالخارج خلال تلك السنوات فلا مناص من الرجوع إلى تقرير الكفاية الموضوع عنه قبل الإعارة أو الإجازة الخاصة مباشرة واستصحابه- لا يسوغ في غيبة النص الصريح أن تجرى المفاضلة في الترقية اعتدادا بتقارير متباينة سنواتها بين المعارين وأصحاب تلك إجازة وغيرهم من المرشحين للترقية – يجب الاعتداد بتقارير الكفاية عن السنوات السابقة مباشرة على تاريخ إجرائها والوقوف عند إجراء موحد في تحديد تلك السنوات لا يتباين مع المرشحين للترقية بعضهم البعض – تطبيق .

(طعن رقم ٢٨٤ لسنة ٣٣ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/٧/٢٩)

- أن الأصل في تقدير كفاية العامل أن يكون من اختصاص الجهة التي يتبعها باعتبارها صاحبة الولاية في ترقيته ومنحه تلاواته الدورية يستوي في ذلك أن يكون العامل قائما بالعمل في الجهة التابع لها أصلا أو معارا أو منتدبا منها لجهة أخرى ذلك أن الندب أو الإعارة لا يقطع علاقة العامل بجهة عمله الأصلية ولا يمنح عنها ولايتها عليه في شئونه الوظيفية في إطار التنظيم الذي يحكم العلاقة بينهما وهذا الوضع يهي للجهة الأصلية أن كفاية عمالها جميعا بميزان واحد تحقيقا للمساواة فيما بينهم حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الأمر الذي لا يتم إلا إذا كان تقديرها لكفايتهم يتم بمقياس واحد منبط يسرى عليهم جميعا ومن ثم فان العدول عن هذا الأصل أو المساس به يتطلب نصا تشريعيا من السلطة المختصة يفصح عنه صراحة وهو ما حدث في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حين قضت لائحته التنفيذية في مادتها الخامسة عشر على أن هذا زادت مدة الندب على ستة اشهر اعد الرئيس المباشر في الوظيفة المندوب الموظف للقيام بعملها التقرير السنوي والذي يرسل إلى الجهة المندوب منها الموظف برفاقه بملف خدمته وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الأصلي عن المدة المكملة للسنة وتأكيدا للأصل المتقدم ذكره قضت هذه المحكمة بان أحكام المادة "١٥" سالفة الذكر لا تطبق بالأوضاع المنصوص عليها فيها إلا في حالة الندب دون حالة الإعارة ، ومن حيث أن الشارع قد استحدث بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه حكما جديدا في شان تقدير كفاية العامل المعار أو المنتدب أورده في المادة ٣٠ منه و التي يجرى نصها بالآتي : " يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب إليها إذا طالت مدة الإعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لأحكام المادة ٢٩ "، ومن حيث انه يستفاد من مقتضى عبارة هذا النص انه قد أوجب على الجهة المعار أو

المنتدب إليها العامل تقديم تقرير عن مستوى أدائه لجهة عمله الأصلية إذا طالت مدة الإعارة أو الندب عن ثلاثة شهور ولا مناحة في أن التقرير عن مستوى أداء العامل الوارد في هذا النص يختلف عن التقرير السنوي المعنى بحكم المادة ٢٩ من القانون ذاته ولا يغنى عنه ذلك أن وضع التقارير السنوية عن كفاية العامل تختص وفقا للأصل العام المتقدم ذكره لجنة شئون العاملين بجهته الأصلية للاعتبارات السالف إيضاحها ومن ثم فانه إذا كانت نية الشارع قد اتجهت إلى الخروج عن هذا الأصل العام لنص صراحة على اختصاص الجهة المعار أو المنتدب إليها العامل بوضع التقرير السنوي عن كفايته وإنما كل الذي عناه الشارع – حسبما يتضح من مفهوم نص المادة ٣٠ المشار إليها هو تكليف الجهة المعار أو المنتدب إليها العامل بتقديم تقرير عن مستوى أدائه خلال فترة الإعارة أو الندب إلى جهته الأصلية لتسترشد فبي وضع تقريرها السنوي عن كفايته يؤكد ذلك أن نص المادة ٣٠ سالف الذكر يوجب على الجهة المعار أو المنتدب إليها العامل أن تقدم تقريرا عن مستوى أدائه إذا طالت مدة الإعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور بمعنى انه أوجب تقديم هذا التقرير ولو كانت فترة الإعارة أو الانتداب تقل عن سنة أي ولو كانت مثلا أربعة أو خمسة أو ستة شهور الأمر الذي يقطع بان التقرير عن مستوى الأداء المعنى بحكم ذلك النص ليس هو التقرير السنوي بمعناه المستفاد صراحة من وصفه القائم بـه. هذا وقد جاءت المادة ٣٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشان نظام العاملين المدنين بالدولة وهى المقابلة للمادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المساء إليها بفقرة جديدة يجرى نصها بالآتي " وبالنسبة للعامل المجند أو المستدعى للاحتياط يستهدى في تقرير كفايته برأى الجهة المختصة بالقوات المسلحة وهذا النص يؤكد الأصل العام الذي يعقد الاختصاص في تقرير كفاية العامل لجهته الأصلية ولو كان العامل معارا أو منتدبا مال يرد نص صريح بالخروج على هذا الأصل .

على ما نوهت المحكمة ذلك أن العامل المجند أو المستدعى للاحتياط رغم قيامه بالعمل في غير جهته الأصلية شأنه في ذلك شأن العامل المنتدب أو المعار فان جهته الأصلية هي التي تضع التقرير السنوي عن كفايته مسترشدة في ذلك برأي الجهة الأخرى التي يعمل بها .

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم تكون لجنة شئون العاملين بوزارة التموين باعتبارها الجهة الأصلية للمدعي هي المختصة بوضع التقرير السنوي عن كفايتهم عن العام ١٩٦٥ وذلك بعد الحصول على تقرير عن مستوى أدائه من الجهة المعار إليها وهي محافظة الإسكندرية طبقاً لحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه. ومن حيث أن الإجراء الذي أوجبته المادة ٣٠ المشار إليها وهو إجراء جوهري – لم يستوف في شأن تقدير كفاية المدعي عن العام ١٩٦٥ – حسبما هو ثابت من الأوراق – فإن التقرير السنوي المطعون فيه يكون قد صدر مشوباً بعيب مخالفة القانون حرياً بالإلغاء.

(الطعن رقم ٦٩١ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٣)

- **استقلال الجهة المنتدب إليها بتقرير كفاية الموظف المنتدب إذا زادت مدة الندب عن ستة أشهر بالتطبيق للمادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة – تعقيب الجهة المنتدب منها على هذا التقدير – يجعل التقرير مشوباً بعيب مخالفة القانون.**

(الطعن رقم ١٩٢٨ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/٤/١٦)

- **الجهة المختصة بوضع التقارير السنوية عن الموظف المعار هي الجهة الأصلية التي يتبعها.**

(الطعن رقم ٦٤٣ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

❖ **تقدير كفاية العامل الموقوف عن العمل:**

- **تقرير سنوي – عدم تقديمه في حالة الوقف عن العمل وفي الحالات المماثلة.**

(فتوى ٧٧٣ في ١٩٥٩/١١/٩)

❖ **تقدير كفاية العامل المستدعى بالقوات المسلحة:**

- **المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضابط الاحتياطي تقضي بأنه استكمالاً لملفات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة في هذا الشأن وترسل التقارير إلى جهات عملهم المدنية – مقتضى ذلك النص أن الجهة التي يستدعى إليها ضابط الاحتياط تكون هي المختصة بوضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية خلال فترة الاستدعاء بجانب اختصاصها بوضع التقارير العسكرية – التقارير المدنية المشار إليها في هذه المادة هي التقارير السرية التي يمتد بها عند إجراء الجهة المدنية حركة الترقيات للعاملين بها.**

(الطعن رقم ١٧ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

❖ **تقدير كفاية العامل الذي يقوم بالتدريب:**

- **تقدير كفاية الموظف الذي يقوم بالتدريب في جهة في المصلحة التابع لها – رجوع مصلحته إلى هذه الجهة لأخذ رأيها في هذا الشأن – من قبيل الاستئناس لا إلزام – أخذ رأي هذه الجهة لا يعني إلزام المصلحة بوضع النهاية الكبرى للموظف في كل خانات التقرير.**

(طعن ٦٤٣ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

الفهرس

الموضـــوع

لا يجوز الجمع بين بدل العدوى وبدل وظروف مخاطر الوظيفة :

الفتــاوى :

بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالمجاري والصرف الصحي :

الفتــاوى :

بدل ظروف ومخاطر الوظيفة المقررة للعاملين بمياه الشرب :

لا يشترط للحصول على بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أن تكون الجهة التي يعمل بها العامل قائمة على أعمال مياه الشرب على سبيل الانفراد والتخصص ، بل يكفي اشتغال العاملين بها على وجه تتحقق به الحكمة من إيثارهم بالمزايا التي قررها المشرع بالنظر الى ما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر وما يحيط بها من مصاعب حدت الى أفرادهم بمعاملة مالية تعوضهم عما يلاقونه من مشاق وما يتعرضون له من أخطار

جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبدل طبيعة العمل المقرر للعاملين بمياه الشرب :

عدم جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبدل العدوى :

الفتــاوى :

مدلول العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ والمستحقين مقابلا نقديا عن وجبة غذائية في مفهوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ يشمل جميع العاملين بأجهزة المجاري والصرف الصحي ، بينما يقتصر تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ فيما يختص بتقرير مقابل نقدي عن وجبة غذائية للعاملين بالهيئة القومية لمياه الشرب على العاملين الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد في مواقع العمل دون العاملين بديوان الهيئة :

بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالمناجم والمحاجر :

الفتــاوى :

عدم استحقاق العاملين بالمكاتب الرئيسية لشركات المناجم والمحاجر غير المتواجدين بمواقع العمل بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المهنة المقرر للعاملين الموجودين بمواقع العمل :

بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء :

قرار و يزر الأشغال العامة والموارد المائية رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ بمنح بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص بإصداره ولإغتصابه سلطة رئيس مجلس الوزراء في هذا الشأن :

لا يجوز التمسك بقرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم ١٨٠ لسنة ١٩٩٣ وقراره اللاحق رقم ١٣٩ لسنة ١٩٩٨ كسند قانوني للمطالبة بصرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المقابل النقدي عن الوجبة الغذائية :

الموضـــــوع

بدل الجهود الغير عادية

الفتــاوى :

بدل ساعات عمل إضافية

الفتــاوى :

بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين والمكافأة المقررة عن ساعات العمل الإضافية - استحقاق أيا منهما لا يحول دون استحقاق الآخر طالما قد توافر في العامل مناط استحقاق كل منهما - مؤدى ذلك - استبعاد حظر الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين والمكافأة عن ساعات العمل الإضافية لمخالفته صحيح حكم القانون :

بدل ساعات عمل للمجاري والصرف الصحي :

أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للتمريض لا يتوافر بشأنهم مناط استحقاق بدل الحرمان من مزاولة المهنة المقرر للممرضات خريجات الكليات والمعاهد العليا للتمريض

الموضـــوع

بدل الجمع والعطلات والمناسبات الرسمية

أحقيـة العـاملين بـالهيئـة القوميـة للبريـد الـذين يعملـون فـي أيـام عطـلات الأعيـاد والمناسـبات الرسـمية فـي الحصـول علـي أجـر مضـاعف عـن هـذه الأيـام أو أيامـا عوضا عنها:

الفتــاوى:

مفهوم الأجر المضاعف المستحق عن العمل خلال أيام الجمع والعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ينصرف إلي الأجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية:

جواز تشغيل العامل في أيام الجمع والعطلات والمناسبات الرسمية بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها:

بــدل الـتـفـرغ

بدل التفرغ للأطباء البشريين وأطباء الأسنان:

الفتــاوى :

بدل التفرغ للمهندسين شاغلي الوظائف الهندسية المشتغلين بأعمال هندسية بحتة أو القائمين بالتعليم الهندسي:

الـفـتــاوى:

بدل التفرغ يكون بنسبة ٣٠% من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها العامل حسب جدول المرتبات المطبق عليه، وليس علي أساس أساسي المرتب مضافا إليه العلاوات الخاصة:

عدم أحقية أعضاء هيئة البحوث بهيئة الطاقة الذرية في صرف بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٦٤ لسنة ١٩٩٥:

عـدم أحقيـة أعضـاء هيئـة التـدريس بكليـات الهندسـة بالجامعـات فـي بـدل التفـرغ المستحق للمهندسين:

بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين

مطالبـة العامـل بحسـاب بـدل التفـرغ المقـرر للمهندسـين الـزراعيين بقـرار رئـيس مجلـس الـوزراء رقـم ١٦٦٤ لسـنة ١٩٩٥ بنسـبة ٣٠٪ مـن بدايـة ربـط درجـة الوظيفة التي يشغلها مضافا إليه العلاوات الخاصة يخالف صحيح حكم القانون:

إذا ثبت أن بدل التفرغ قد صرف للعامل المستحق له بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمي آخر من مكافآت تشجيعية أو حوافز، فإنه يتعين استنزال ما تم صرفه من هذه المكافآت أو الحوافز من متجمد بدل التفرغ المستحق صرفه للعامل:

بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين إذ تقرر بأداته القانونية السليمة واستقام علي صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته فقد أضحي متعين التنفيذ قانونا بدءا من تاريخ تقريره ولا يحول دون تنفيذه أو ترتيب آثاره أي توجيهات أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره:

يسري علي بدل تفرغ الزراعيين حكم التقادم الخمسي فيما يتعلق بالماهيات وما

الموضـــوع

في حكمها:

الـفـتــاوى:

ا ستحقاق المهند سين ا لزراعيين لـبدل التفرغ مـنوط بـشغل إحدى الو ظائف التي تقتضي التفرغ ويصدر بتحديدها قرار من وزير الزراعة:

أحقية المهندسين الزراعيين شاغلي وظائف أخصائي تغذية وموجه تغذية وفني زراعـي وفنــي تغذيــة بالمجموعـة النوعيـة لوظـائف الزراعـة والتغذيــة العـاملين بجامعة الزهر في بدل التفرغ:

أحقية شاغلي وظائف فني تغذية وأخصائي تغذية بالمدن الجامعية في بدل التفرغ:

احتساب بدل التفرغ علي أساس الأجر الأساسي فقط دون العلاوات الخاصة:

بدل التفرغ للأطباء البيطريين:

بدل التفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة

بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين

بدل التفرغ لأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها أحقية أعضاء الإدارات القانونية في الجمع بين بدل التفرغ وبدل طبيعة عمل

القضاء بعدم دستورية (القاعدة الثالثة) الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر هذا القانون وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر:

الفتــاوى:

بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارات القانونية يكون بنسبة ٣٠% من بداية الربط المالي للفئة الوظيفية التي يشغلها عضو الإدارة القانونية دون العلاوات الخاصة:

بدل السفر ومصاريف الانتقال

بدل طبيعة عمل

بدل طبيعة عمل للعاملين بالهيئة العامة لمياه الشرب في مواقع المحطات:

بدل طبيعة للعاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء القائمين بتشغيل وصيانة محطات الري والصرف الصحي بمناطق استصلاح الأراضي:

الفتــاوى:

استحقاق العـاملين المنقـولين مـن المؤسسـات العامـة الملغـاة والتـي كانـت تابعـة لوزارة الإصلاح الزراعي لمتوسط بدل طبيعة العمل الشامل المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٦٣ خلال عاني ١٩٧٥/٧٤ أو لمجموع البدلات المماثلة للبدل الشامل والتي تكون مقررة للعاملين بالجهات المنقولين إليها (أيهما أكبر)

الموضـــــوع

بــدل الإقامـــة

أحقية العاملين بملاحة برج العرب في استمرار استنداء بدل الإقامة:

الجهة المنتدب إليها العامل تكون هي المسئولة عن صرف بدل الإقامة له:

أحكام عامة في بدل الإقامة:

إعانـــة تهجيـــر

الفتــاوى :

بـــدل السكـــن

الأحكام :

بــدل التمثيـــل

الأحكام :

الفتــاوى :

رفع الدرجة المالية لشاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام لا يخول لهم الحق في الحصول على بدل التمثيل المقرر للوظائف القيادية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩:

عدم أحقية مديري مديريات الخدمات بالمحافظات في بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩:

أحقية القائم بأعباء الوظيفة في بدل التمثيل:

جواز الجمع بين بدل التمثيل وبدل طبيعة العمل في حدود الحد الأقصى المقرر لكل بدل على حدة دون مزج بينهما في إطار هذا الحد:

بدل التمثيل المقرر لوظيفة رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات هو مبلغ (٢٠٠٠ جنيه) سنوياً وليس (١٥٠٠ جنيه) :

يشترط في بدل التمثيل أن يتم شغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل بإحدى الطرق المحددة قانوناً والممارسة الفعلية لاختصاصاتها والقيام فعلاً بأعبائها :

أحقية مساعدي وزير الداخلية والشاغلين لوظائف رئيسية لبدل التمثيل المقرر لوكيل الوزارة طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩:

استحقاق رؤساء الأقسام بأكاديمية الشرطة لبدل التمثيل المقرر لرؤساء المصالح:

عدم أحقية شاغلي وظيفتي رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية ورئيس قطاع من الدرجة الممتازة في صرف بدل التمثيل الإضافي المقرر للسادة وكلاء الوزارة بمقتضى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٢:

الموضـــــوع

أحكام عامة في البدلات

بدل التفرغ المقرر للخبراء الحسابيين:

بدل التفرغ المقرر للمشتغلين بأعمال هندسية:

كادر الباحثين بوحدات وأقسام البحوث بوزارة الزراعة:

استحقاق بدل الأشعة لجميع العاملين بأقسام الأشعة بالمستشفيات والمعامل:

بدل حضور جلسات ولجان:

بدل اغتراب:

العبرة في صرف بدل السودان:

ما يشترط لصرف بدل الخطر للقائمين بأعمال الذخيرة:

مناط استحقاق بدل الصرافة:

سريان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على باحثين مركز البحوث الزراعية:

استحقاق بدلات رؤساء الأقسام والقطاعات بهيئة المواد النووية:

مناط استحقاق بدل عدم استخدام السيارات الحكومية:

مناط استحقاق بدل التفتيش على الشواطئ:

مناط استحقاق بدل عيادة:

الندب لحضور لجان البت بالمحافظات النائية لا يستحقون بدل إقامة:

مناط استحقاق بدل الماجستير أو الدكتوراه:

استحقاق مكافآت الضبط والإرشاد والجهود غير العادية ومكافآت التنمية للعاملين بالجمارك:

مناط استحقاق بدل راتب الحرمان:

تقادم البدلات والمكافآت:

بدل الريادة:

منح رواتب إضافية للعاملين بالخارج:

تدبير الاعتماد المالي اللازم لتنفيذ القرار:

بدل طبيعة العمل المقرر لضباط الشرطة

احتفاظ ضابط الشرطة ببدل طبيعة العمل الذي كان يتقاضاه أبان عمله بوزارة الداخلية عند نقله إلى جهة أخرى خارج هيئة الشرطة:

عدم أحقية ضابط الشرطة المنتدب إنتداباً كلياً خارج هيئة الشرطة لبدل طبيعة العمل المقرر لضباط الشرطة طوال مدة ندبه:

بدل طبيعة العمل يأخذ حكم المرتب في حالة الخصم من المرتب كجزاء تأديبي:

(ثانياً) الحوافز الوظيفية

حوافز أعضاء الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية

الأحكـــام :

الفتـــاوى :

الموضـــوع

الحوافز المستحقة لأعضاء التوجيه الفني بالإدارات التعليمية
ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات
وديوان عام وزارة التعليم

الأحكــام :

الفتــاوى :

حافــز الأداء المتميــز

الفتــاوى :

الحافز المستحق للعاملين بمركز البحوث الزراعية
بموجب قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١

الأحكــام :

الحافز المستحق للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والصيادلة
وهيئة التمريض المتفرغين للعمل بوظائف الإدارة العليا
والوظائف الإشرافية بديوان مديريات الشئون الصحية
والمناطق الطبية والإدارات الصحية بالمحافظات

الأحكــام :

حافز الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

الفتــاوى :

حافز الساعات المكتبية لأعضاء هيئة البحوث بالمركز القومي للبحوث

الفتــاوى :

حافــز الإنتــاج

الفتــاوى :

حافز مبيعات الأدوية المقررة للصيادلة

الأحكــام :

الحافز المقرر لبعض الإدارات التابعة لوزارة الأشغال والموارد المائية

الأحكــام :

حوافز العاملين بمكاتب التأمينات الاجتماعية

الأحكــام :

حوافــز القطــاع العــام

الفتــاوى :

مناط استحقاق حوافز العاملين المدنيين بالدولة :

حوافز الابتكار والترشيد والتميز في الأداء:

عدم جواز الجمع بين الحافز المقرر بموجب قرار مدير مركز البحوث الزراعية رقم ١٤١١ لسنة ١٩٨٤ والحافز المقرر بموجب قرار وزير الزراعة رقم ١٢٨١ لسنة ١٩٩١:

أحكام عامة في الحوافز :

الموضـــوع

(ثالثاً) المكافأة الوظيفية

مكافـأة الأنشـطة التربويـة أو الريـادة العلميـة مقـررة لشـاغلي وظـائف التـدريس والتوجيه ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة، ومن ثم فإنه يشترط لاستحقاق هذه المكافأة أن يكون العامل شاغلاً لإحدى هذه الوظائف، وأن يشارك في أعمال الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية:

العبرة في الحصول على مكافأة الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية هي بالأداء الفعلي لأعباء الوظيفة وليس بتوصيف الدرجة أو الفئة أو المجموعة المسكن عليها العامل:

عدم أحقية الزائرات الصحيات وأطباء الهيئة العامة للتأمين الصحي في تقاضي مكافأة الامتحانات المقررة بموجب قرار وزير التعليم رقم ١١٣ لسنة ١٩٩٦:

مكافأة البحوث الأكاديمية والتطبيقية والريادة العلمية والاجتماعية والإشراف على الرسائل والامتحانات والمساهمة في أعمالها، وحوافز العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس:

القســم الثانـــي

الأحكام الخاصة بدعاوى التسوية

الأحكام الخاصة بدعاوى التسوية

التمييز بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء:

دعوى التسوية لا تخضع للميعاد الذي تخضع له دعوى الإلغاء:

مدة الخبرة السابقة وكيفية احتسابها

مــدة الخبــرة العلميــة :

مــدة الخبــرة العمليــة :

سريــان قيــد الزميــل :

التاريخ الذي يجب فيه طلب ضم مدة الخبرة العملية :

قضاء مدة الخدمة السابقة في ذات الجهة يغني عن ذكرها في الاستمارة المعدة لذلك :

عدم جواز احتساب الفترة الزمنية ما بين انتهاء خدمة العامل في وظيفته السابقة وإعادة تعينه في أقدمية الدرجة التي أعيد تعيينه عليها :

يترتب كافة الآثار في حالته ضم مدة الخبرة العلمية أو العملية :

استدعاء أحكام المدد من نظم التوظف العامة لا يتفق وأحكام قانون الإدارات القانونية :

ضم مدة خبرة عملية إلي مدة الخدمة :

كيفيــة ضــم مــدة التكليــف :

مدي جواز تضمين مدة الخدمة السابقة في الاستمارة (١٠٣ ع / ح) :

حساب مدة ممارسة العمل بالمحاماة :

كيفية حساب مدة خبرة الاشتغال بالمحاماة :

حساب مدة خبرة المهن الحرة :

الموضـــــوع

التاريخ التي يجب فيه طلب ضم مدة الخبرة العملية :

العبرة في حساب مدة العمل السابقة هي بالنظام القانوني :

استحقاق المعين في وظيفة قيادية من الدرجة الممتازة الزيادة السنوية المقررة بمقتضى القانون رقم ٢٠٣لسنة ١٩٩٤ اعتبارا من تاريخ التعيين حساب مدة الخبرة العملية الزائدة لا يترتب عليه إضافة علاوات دورية إلي الربط الثابت لهذه الدرجة:

عدم سريان أحكام قانون العاملين المدنيين في حالة خلو اللائحة من نص يحكم المسألة المعروضة :

لا يجوز ضم مدد خدمة سابقة لأعضاء هيئة التدريس :

ضـم مـدة الخـدمة العسكـرية :

المقصـود بمفهـوم الزميـل :

وجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين في عدم المساس بأقدميته عند ضم مدة خدمة حكمية للأحداث منه سواء أكانت مدة تجنيد أم مدة خدمة عامة :

مدة الاستبقاء إذا ما اتصلت بالخدمة الإلزامية تأخذ حكم وجوب التقيد بقيد الزميل

تحديد تاريخ صرف الفروق المالية المترتبة علي تطبيق حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ :

لا يجوز ضم مدة الخدمة العسكرية أكثر من مرة :

ضم مدة الخدمة العسكرية يقتصر علي العامل المؤهل دراسيا ، وقد استقر إفتاء الجمعيـة العموميـة لقسـمي الفتـوى و التشـريع علـي أن شـهادة الإعداديـة مؤهـل دراسي ومن ثم ما يدنوها من الشهادات لا يعد مؤهلا دراسيا

ضم مدة الخدمة الإلزامية لضباط الاحتياط :

لا يجوز ضم مدة الخدمة العسكرية إذا وجد مانع من حسابها :

أثار التهرب من أداء الخدمة العسكرية :

خضوع المجندون بهيئة الشرطة لجميع الأحكام الخاصة بالجنود و الضباط الصف بالقوات المسلحة :

مدي جواز استرداد الفروق المالية التي سبق صرفها للعامل نتيجة ضم مدة سابقة تبين عدم أحقيته فيها :

عدم جواز ضم مدد التجنيد و مدد الخدمة العامة إلي مدة خدمة أعضاء هيئة البحوث وساعدي الأبحاث بالمعهد :

الأحكـــام :

الفتـــاوى :

أحكام عامة في ضم مدة الخدمة:

إعادة التعيين علي درجة أقل لا يمنع من ضم مدة الخدمة:

شرط التعادل بين الدرجتين السابقة واللاحقة:

ما يشترط في شرط إتحاد الكادرين:

شرط اتفاق طبيعة العمل مع العمل الجديد:

الموضـــوع

حساب المدد السابقة طبقاً للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥:
حساب ضم المدد السابقة طبقاً للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥:
حساب المدد السابقة طبقاً للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤:
تعديل طلب لضم مدة الخدمة السابقة:
يشترط لضم مدد الأعمال الحرة أن يصدر بتنظيم الاشتغال بها قانون من قوانين الدولة:
يشترط لضم مدة الخدمة السابقة ألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة هو سوء السلوك أو صدور قرار تأديبي ضده :
الآثار التي تترتب على ضم مدة الخدمة السابقة :
(١) يجب صرف الفروق المالية في حالة ضم مدة الخدمة :
(٢) حساب الأقدمية :
(٣) الترقيـة :
الترقية الافتراضية لا يجوز إعمالها إلا عند التعيين أو في تاريخ معاصر له :
ويشترط للإفادة من قرارات ضم مدد الخدمة السابقة أن يكون عند الضم على درجة داخلة في الهيئة وأن يتحد العمل السابق مع العمل الجديد في طبيعته :
حساب مدة الخدمة السابقة في الأقدمية لا يعطى الموظف حقا في الطعن في قرارات الترقية الصادرة في هذه المادة :
المدة السابقة وكيفية إثباتها :
أثر خطأ الإدارة في عدم مراعاة ضم مدة الخدمة السابقة :
مدد العمل التي يجوز ضمنها هى المدد اللاحقة لتمام التعيين في الوظيفة :
عدم ضم مدد الخدمة السابقة على موظفي إدارة المخابرات العامة :
لا يجوز ضم مدة الخدمة السابقة في مكاتب السمسرة :
ما يشترط لضم مدة الخدمة :
سنة لخريجي مدارس الفنون والصنايع لا يجوز ضمها :
حساب ضم مدة الخدمة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٩٤٢ لسنة ١٩٦٢ :
حساب ضم مدد الخدمة السابقة طبقا لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ :
حساب ضم مدة الخدمة السابقة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ :
حساب ضم مدة الخدمة طبقا للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ :
كيفية حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش :
كيفية حساب مدة الخدمة السابقة لمن تم نقله أو تم إعادة تعيينه :
كيفية حساب الأقدمية في حالة الرسوب الوظيفي :
كيفية ترتيب الأقدمية بين المعينين بمسابقة والمعينين عن غير طريق المسابقة :
كيفية ترتيب الأقدمية بين المعينين أو المرقين بقرار واحد :
كيفية ترتيب الأقدمية بين المعينين عن طريق القوى العاملة :
الأقدمية الاعتبارية :

الموضـــوع

الموضـــــوع

إجراء الترقية أو عدم إجرائها أمر تستقل بتقديره جهة الإدارة :

قرارات الترقية التي تصدرها الجهة الإدارية لا معقب عليها من القضاء طالما كانت سليمة أما إذا كانت معيبة فإنها تخضع لرقابة القضاء الإداري :

الفتــاوى :

القرار الصادر بالترقية لا يشترط فيه شكل معين :

أنــواع الترقيــة :

أولاً : الترقية بالاختيار :

ضوابط الترقية بالاختيار :

وللجهة الإدارية إضافة ضوابط للترقية بالاختيار بما لا يتعارض مع أحكام القانون :

شروط صحة الضوابط التي تضيفها الجهة الإدارية :

التزام جهة الإدارة بالضوابط الإضافية التي تضعها للترقية بالاختيار :

التحلى بحسن السلوك وطيبة السمعة لا تثريب على الجهة الإدارية أن تطلب هذا الشرط عند الترقية للوظائف العليا :

التزام جهة الإدارة بعدم تعديل المركز القانونى للعامل بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ يصاحبه التزام آخر لضرورة إجراء تسوية قانونية صحيحة وفقا للقوانين المعمول بها عند إجرائها لتحديد الأقدمية والدرجة التى يستحقها العامل وفقا لهذه القوانين للاعتداد بها عند إجراء ترقيته للدرجة التالية – صدور قرار جهة الإدارة بأعمال هذه التسوية الصحيحة بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ يكون صحيحا ومطابقا للقانون :

نسبة الترقية بالاختيار تحسب من الدرجة المرقى منها وليس على الدرجة المرقى إليها :

ثانياً : الترقية بالأقدمية

ضوابط الترقية بالأقدمية :

عند اتحاد تاريخ الترقية تكون العبرة على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة :

شروط الترقية :

ترقيــة المعــار :

الفتــاوى :

موانــع الترقيــة :

الفتــاوى :

الإحالة الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقية :

والأجازة لمرافقة الزوج ليست مانع من موانع الترقية حتى بالنسبة للترقية الى درجات الوظائف العليا :

لا يترتب على نقل العامل حرمانه من الترقية :

مرض الموظف لا يعد مانعا من الترقية :

الأجازة الخاصة ليست مانعا من موانع الترقية :

الإعارة ليست مانعا من الترقية :

الموضـــوع

ترقية العامل أو الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع الجزاء عليه :

موانع الترقية لا تقوم إلا بنص القانون ومن ثم لا يجوز للجهة الإدارية أن تضع موانع للترقية من تلقاء نفسها :

الترقية ليست حقا مكتسب :

الموظف لا يجبر على الترقية ويجوز له التناول عنها :

حكم الترقية الى درجة مالية لا يقابلها وظيفة مقرر لها هذه الدرجة في المجموعة النوعية التي ينتمي إليها الموظف :

قرار الترقية الصحيح لا يجوز سحبه :

أثر قرار الترقية :

قرار الترقية الباطل والمنعدم :

ارتباط إجراء الترقية بتخصيص الميزانية :

الفتـــاوى :

أحكام الترقية في بعض الجهات المختلفة :

ترقية موظفو التربية والتعليم :

ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

ترقية موظفي السكك الحديدية :

الفتـــاوى :

ترقية مهندسو الرى والمباني :

ترقية العاملين بالهيئة القومية للبريد :

ترقية الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء :

ترقية العاملين بهيئة الكهرباء :

ترقية العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية :

ترقية رؤساء ونواب تحرير المجلات :

ترقية العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون :

الفتـــاوى :

ترقية العاملين بالهيئة العامة للتأمين والمعاشات :

ترقية العاملين بالبنك المركزي :

ترقية العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات :

ترقية العاملين بهيئة النقل العام :

ترقية العاملين بهيئة قناة السويس :

ترقية أعضاء الإدارات القانونية :

الفتـــاوى :

تطبيق قراري وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمي ٦١٦ و ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ على أعضاء الإدارات القانونية :

لا يجوز أعمال أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية قبل

الموضـــوع

اعتماد الهيكل الوظيفى لأعضاء الإدارة القانونية :

الالتزام بمراعاة الشروط ولإجراءات والمسميات للوظائف المنصوص عليها فى قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ :

ترقية موظفو مصلحة الجمارك :

ترقية موظفي مصلحة الأموال المقررة :

ترقية موظفي وزارة الدفاع :

ترقية أفرد هيئة الشرطة :

الفتــاوى :

ترقية كتبة المحاكم ومحضريها :

الترقية في وزارة المالية :

ترقية العاملين بالمديريات في نطاق المحافظة :

ترقية أعضاء النيابة الإدارية :

ترقية الأطباء في وزارة الصحة :

ترقية موظفي السلك الدبلوماسي والقنصلي :

الفتــاوى :

ترقية العاملين بشركات البترول :

أحكام عامة في الترقية :

الترقية الى الوظائف الممتازة والعليا :

الترقية لغير وظائف الدرجتين الممتازة والعالية :

الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالي :

الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي الى الدرجة الثالثة من الكادر الإداري :

الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الإداري :

الترقية في أكثر من فئتين تاليتين خلال سنة مالية واحدة :

الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات :

قرار الترقية الى الدرجة الأولى والسلطة المختصة بإصداره :

الترقية الى درجة وظيفة تقتضي تأهيلاً خاصاً :

ترقية الحاصلين على شهادة إتمام الدراسة الابتدائية :

ترقية الموظفين غير المؤهلين :

تحديد بداية ونهاية الربط لكل درجة وظيفية طبقا للقانون :

الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف :

الترقية وفقاً للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧٢ :

الترقية وفقاً لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ :

الترقيــة وفقـا للقــانون رقــم ١١ لســنة ١٩٧٥ بشــأن تصــحيح أوضــاع العــاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام :

الموضـــــوع

الفتــاوى :

الترقية وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفي :

حالة شاغلي الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١:

عـلاوة الترقيــة :

الفروق المالية المستحقة نتيجة للترقية :

مطالبة الموظف بحقه في الترقية واثر ذلك :

أحقية العامل في اختبار التسوية :

تراخي الإدارة في إجراء معين لا يجوز أن يضار به الموظف :

عدم العلم بفحوى قرار النقل الذى وضع العامل فى درجة أقل من الدرجة التى رقى إليها ، وجوب احترام المراكز القانونية المستقرة :

الطعن في قرار الترقية :

لا يجوز للموظف الطعن في ترقية في كادر غير الكادر الذي ينتمي إليه :

لا يجوز لموظفي جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى :

لا يجوز العامل الحاصل على مؤ هل متوسط الطعن في الترقيات الى وظائف لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة إليها :

دعوى إلغاء قرار الترقية :

رفع الموظف دعوى أمام القضاء الإداري لتخطيه في الترقية لا يبرر تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشحه فيها بحكم دوره في الأقدمية :

ميعاد رفع دعوى الإلغاء :

إلغاء قرار الترقية وأثر ذلك على القرارات التى صدرت بناء على هذا القرار :

من دواعي الإلغاء :

التزام جهة الإدارة بتنفيذ الأحكام الصادرة بالإلغاء :

الآثار المترتبة على حكم الإلغاء :

الفتــاوى :

الحكم الصادر من شأنه أن يفسح المجال أمام المحكوم له بالطعن على القرارات الإدارية التالية ميعاد جديد لهذا الطعن - التظلم يسمح لجهة الإدارة إعادة النظر فى قرارها المتظلم فيه .

التعويض عن الحكم الصادر بإلغاء قرار التخطي في الترقية :

جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو إلغاء الترقية :

استرداد الفروق المالية التي يقضيها الموظف المرقى نتيجة غش واقع منه :

الموضـــوع

القسـم الرابـع

أحكـام المحكمـــة الإداريـــة العليـــا في الأجـــازات

أحكام المحكمة الإدارية العليا في الأجازات

للعامل الحق في أجازة عن أيام العمل في العطلات الرسمية:

عدم جواز الانقطاع عن العمل أو التأخر عنه بدون ترخيص:

(١) الإجازات الاعتيادية أو الدورية:

مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية يحدد على أساس الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل:

أحقية العاملين بشركات قطاع الأعمال العام المقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية:

امتداد رصيد الأجازات إلى من أحيل إلى المعاش من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة قبل صدوره:

استحقاق المقابل منوط بأن يكون عدم الحصول على أجازة راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل، و هذه الأسباب تستقيها كل جهة على مسئوليتها وتحت رقابة القضاء:

أحقية العامل في الحصول على رصيد أجازاته بأثر رجعي:

(٢) الأجازة المرضية الاستثنائية:

(٣) الأجازة المرضية:

(٤) أجازة الوضع:

أجازة المرأة بدون أجر لرعاية طفلها:

(٥) الأجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة:

الأجازة الدراسية:

السلطة المختصة بمنح الأجازات:

أحكام المحكمة الإدارية العليا في الإعارة

المقصود بالإعارة:

الفرق بين الندب والإعارة:

سلطة جهة الإدارة في استمرار الإعارة أو تجديدها:

يجوز للوزير المختص منح المعار مهلة بعد انتهاء مدة الإعارة:

من الجهات التي يجوز إعارة العامل إليها:

لا تنقطع صلة العامل المعار بجهة عمله:

مستحقات المعار المالية:

يجوز منح المعار مرتبه خلال فترة إعارته:

احتفاظ المعار بالبدلات والميزات المقررة له في الجهة المعيرة:

حساب مدة الإعارة ضمن مدة خدمة العامل:

هل هناك تأثير على الترقية في حالة الإعارة؟

الموضـــوع

أحكام المحكمة الإدارية العليا في إصابة العمل

المقصود بإصابة العمل:

شروط وقواعد اعتبار الإصابة إصابة عمل:

أحكام تأمين إصابات العمل:

حق العامل في التعويض عن إصابات العمل:

الوظيفـــة العـامـــة

المقصود بالموظف العام :

الوظيفة العامة ليست مجرد تحديد وتنظيم الاختصاصات وأعمال يؤديها الموظف العام الذي يشغلها وإنما هي أيضا من الوظائف العامة في الجهاز الإداري للدولة والذي يخضع لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة:

يعد مركز الموظف مركز تنظيمي قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة:

بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغل الوظيفة:

الفرق بين الوظيفة الدائمة والوظيفة المؤقتة:

أجاز المشرع لجهة الإدارة شغل الوظائف الدائمة بها بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون:

الفتــاوى :

يسري علي العامل المعين في شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه:

وسائل شغل الوظائف:

القواعد التي يتعين التزامها عند تسكين أو نقل العاملين إلي الوظائف المعتمدة والمعادلة لوظائفهم:

ومن الملاحظ أن قرارات التسكين قرارات إدارية:

وتعد الوحدة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لها مفهوم خاص وتعريف محدد:

اعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة:

الفتــاوى:

ترتيب الوظائف علي أساس موضوعي:

الفتــاوى :

إجراءات وضع جداول وظائف العاملين بالجهاز الإداري للدولة:

خضوع الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات التابعة لها لهيكل تنظيمي يتفق مع أهدافها ويتم اعتماده من السلطة المختصة:

الفتــاوى:

مدى جواز إدراج وظائف المجموعة النوعية بموازنة الوحدات:

المعايير اللازمة لترتيب الوظائف:

الفتــاوى :

الموضـــوع

التسكين الوظيفي:
طبيعة قرارات التسكين:
اعتبار التسكين بمثابة تعيين:
حكم قرارات التسكين الخاطئة والغير مشروعة:
يلزم للتسكين أن تكون الوظائف التي يتم التسكين فيها محولة في الميزانية:
حصول العامل علي مؤهل عالي قبل إجراء التسكين:
تسكين أعضاء الإدارات القانونية:
التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة :
علاقة التسكين بالترقية:
لا يجوز نقل العامل من جهة تم فيها ترتيب الوظائف إلي جهة لم تعتمد فيها جداول الترتيب :
إعادة تقييم الوظائف:
علاقة الموظف بالحكومة:
واجب الموظف:
اعتبار مدة التدريب فترة عمل يتمتع فيها العامل بكافة المزايا المقررة للوظيفة التي يشغلها بجهة عمله:
مسئولية الموظف عن الإهمال والخطأ الذي يقع منه حال تأدية عمله:
شروط نقل العامل إلي وظيفة مماثلة:
التزام الجهة الإدارية التي ينقل إليها العامل عند تسكينه بوضعه علي وظيفة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته ودرجته المالية:
لا يجوز سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه عنه إلا بنص صريح:
عدم قبول استقالة العامل المحال للمحاكمة التأديبية:
لا يجوز إعادة تعيين العامل المحكوم ضده في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يرد اعتباره:
إيداع أوراق الموظف ملف خدمته:
حالات جواز فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل:
استحداث بعض الوظائف دون وجوب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:
توافر اشتراطات شغل أكثر من وظيفة في العامل:
أحكام الجمع بين وظيفتين:
الجمع بين وظيفتين تعد مخالفة إدارية تستوجب مساءلة العامل إداريا:
حظر الجمع بين وظيفتين يقتصر علي التعيين دون الندب:
من الحالات التي تعتبر جمعا بين وظيفتين:
عدم سريان قاعدة حظر الجمع بين وظيفتين في حالة الإعارة:
جواز الجمع بين وظيفتين إذا كان ذلك بدون مقابل مادي:
عدم سريان قاعدة حظر الجمع بين وظيفتين في حالة انتفاء التبعية:
عدم سريان قاعدة حظر الجمع بين وظيفتين علي أشخاص القانون الدولي:

الموضـــوع

الجمع بين الوظائف لا يكون إلا بترخيص من رئيس الجمهورية ولمدة محدودة:

الأحكام الأجنبية وأثرها علي العلاقة الوظيفية:

صفة الموظف العام وتأثيرها علي قواعد الاختصاص:

تشكيل لجنة شئون الموظفين واختصاصاتها:

أحكام بعض الوظائف:

مدير عام الإدارة القانونية بالهيئات العامة:

الوظائف الفنية الصحية:

الإشراف على صيانة الأجهزة اللاسلكية:

الوظائف بالمناطق النائية:

أحكام الإدارية العليا في التعيين

أحكام عامة:

الفرق بين التعيين والنقل:

الفرق بين التعيين والترقية:

سلطة جهة الإدارة في التعيين:

سلطة اللجنة الوزارية للخدمات:

الإعلان عن شغل الوظائف:

التعيين بقرار من رئيس الجمهورية:

التزام الجهة الإدارية بالضوابط والأحكام التي وضعها القانون بشأن شغل الوظائف:

المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام:

طبيعة الرابطة القانونية هي التي تحدد مركز الموظف القانوني:

علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها اللوائح والقوانين:

شروط التعيين في الوظائف العامة:

(١٠) التمتع بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر بالمثل بالنسبة إلى تولي الوظائف العامة:

(١١) حسن السمعة:

(١٢) عدم سبق الحكم على المرشح للتعين:

الفتـــاوى :

(٤) عدم سبق الفصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي ما لم يمضي على صدوره أربع سنوات:

الفتـــاوى :

(٥) الإلمام بالقراءة والكتابة:

(٦) استيفاء اشتراطات العمل:

(٧) اللياقة الصحية:

الفتـــاوى:

(٨) الســـن:

الموضـــــوع

الفتـــاوى:

(٩) اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة:

مدى تعلق أداء الخدمة العسكرية كشرط للتعيين:

الشروط التي يمكن أن تضعها جهة الإدارة:

أولوية التعيين:

قرار التعيين واستلام العمل:

الفتــاوى:

قرار التعيين المشروع يتحصن بمجرد صدوره؛ أما غير المشروع فيتحصن بمضي المدة:

بطلان قرار التعيين:

أحكام التعيين في الوظائف القيادية:

اعتبار التعيين واقعاً بحكم القانون:

اعتبـار تسـوية العـاملون بالمؤسسـة المصـرية العامـة لاسـتغلال وتنميـة الأراضـي المستصلحة تعيين من نوع خاص:

حكم التعيين بربط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير شاملة:

التعيين تحت الاختيار:

الفتــاوى:

التعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة:

تعيين خريجي المؤهلات العليا والمتوسطة:

سحب قرار التعيين:

إعادة التعيين:

الفتــاوى:

التكيف كأداة استثنائية للتعيين في الوظائف العامة:

آثار إعادة التعيين على كل من الأجر والمدة السابقة:

التعيين في غير أدنى درجات الوظائف:

الفتــاوى:

أحكام تعيين الخبراء الوطنيين والمستشارين :

أحكام تعيين أعضاء النيابة الإدارية :

أحكام تعيين رئيس أكاديمية البحث العلمي :

أحكام تعيين المعيدين في كليات جامعة الأزهر :

الموضـــوع

تقاريــر الكفايـــة

ضوابط قياس كفاية الأداء :
الإجراءات والمراحل التي يمر بها تقرير الكفاية :
تقدير الدرجات أمر قد خص فيه الرئيس المباشر ومن بعده السلطات المنوط بها وضع التقدير :
تقدير الكفاية هو بمثابة قرار إداري نهائي بعد استيفاء مراحله المرسومة :
لا سبيل للتعقيب على تقرير الكفاية طالما كان منزهاً عن عيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها :
مبدأ سنوية التقرير :
الفتــاوى :
المخالفات التي وقعت في سنوات سابقة على السنة التي وضع فيها التقرير لا أثر لها في تقدير درجة الكفاية :
لا يجوز الاستناد الى تقارير الكفاية السابقة عند وضع تقرير كفاية لاحق :
قياس كفاية الأداء يكون مرة واحدة خلال السنة :
مقياس كفاية الأداء هو الأداء العادي :
الضمانات التي تبعد بالتقرير عن التأثير بالأهواء الشخصية والأغراض الخاصة :
تترخص جهة الإدارة في تقدير عناصر التقرير مشروط بأن يكون مستندا الى عناصر ثابتة من أصول تنتجها شأنه شأن أى قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا وإلا كان فاقد السبب :
تخطي جهة الإدارة لرؤساء العمل يؤدي الى بطلان تقرير الكفاية :
خلو التقرير مما يشير الى قياس أداء العامل دوريا كل ثلاثة شهور لا يؤدي الى بطلان التقرير :
إغفال تسبيب قرار تخفيض مرتبة الكفاية لا يؤدي الى بطلان تقرير الكفاية :
خلو العمل من إحدى حلقات التدرج التنظيمي لإعداد التقرير لا يؤدي الى إبطاله :
مدى سلطة لجان شئون العاملين :
إخطار العامل بانخفاض مستوى أدائه :
السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية غير ملزمة قانونا بتسبيب أية تعديلات تدخلها على تقارير الكفاية :
حصول العامل علي تقارير سابقة بمرتبة ممتاز لا يعني أن كفايته لا تتغير:
تقدير الكفاية على أساس المراتب والدرجات :
اثر مواظبة العامل علي مواعيد الحضور وانتظامه في عمله على كفايته :
أثر سوء سمعة الموظف على كفايته :
وجوب تسبيب تعديل تقرير الكفاية :
التعقيب على تقدير الرئيس المباشر لا يحتاج للتسبيب إذا تبنى هذا التقرير بجميع عناصره :
سلطة رئيس المصلحة في التعقيب :

الموضـــــوع